



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES RURALES DEL
DISTRITO SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURIMAC– 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

FRYDA HERHUAY RAMIREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PUNO - PERÚ

2022



DEDICATORIA

El presente trabajo dedico al divino creador por haberme dado la vida, a mis padres, integrantes de mi hogar que permanente e incesantemente me brindaron su apoyo incondicional para culminar con la elaboración de mi tesis de la segunda especialidad.

Fryda Herhuay Ramírez



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Ciencias de la Educación Programa de Segunda Especialidad, por la oportunidad que me brinda para continuar mis estudios de Segunda Especialidad.

A mi Asesor Magister Héctor Hugo Inca Huacasi, por sus orientaciones y aportes en el desarrollo de la presente investigación.

A las señoras directoras de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo, por las facilidades para el acceso a la población en estudio y la aplicación de los instrumentos.

A las docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la zona rural, distrito de San Jerónimo, por su participación en la presente investigación.

Fryda Herhuay Ramírez.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

LISTA DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 13

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14

1.2.1 Problema general..... 14

1.2.2 Problema específico 14

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION 15

1.3.1 Hipótesis general 15

1.3.2 Hipótesis específica..... 15

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 15

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.5.1 Objetivo general 17

1.5.2 Objetivos específicos..... 17

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES..... 18

2.1.1 A nivel internacional 18

2.1.2 A nivel nacional..... 20



2.1.3 A nivel regional	24
2.2 MARCO TEÓRICO	26
2.2.1 Liderazgo pedagógico	26
2.2.2 La tarea del líder pedagógico.	28
2.2.3 Roles del líder.....	30
2.2.4 Desempeño laboral docente.....	31
2.2.5 Gestión del desarrollo personal	33
2.2.6 Vinculación social docente.....	33
2.2.7 Gestión del currículo	34
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	35
2.3.1 Desarrollar al personal.....	35
2.3.2 Desempeño docente.....	35
2.3.3 Gestión escolar	35
2.3.4 Líder	36
2.3.5 Liderazgo.....	36
2.3.6 Liderazgo escolar	36
2.3.7 Liderazgo pedagógico	36
2.3.8 Vinculación social	37
2.3.9 Gestión curricular	37

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	38
3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	39
3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	40
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	40
3.4.1 Población.....	40
3.4.2 Muestra.....	41
3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO.....	42



3.5.1 Tipo y procedimiento de muestreo.....	42
3.5.2 Descripción detallada del uso de materiales y otros.....	42
3.6 PROCEDIMIENTO	48
3.7 VARIABLES.....	48
3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 RESULTADOS	50
4.2 DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES.....	73
VI. RECOMENDACIONES.....	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	79

ÁREA : Gestión y Administración de la Educación

TEMA: Programas de Apoyo y Acompañamiento

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 16 de junio de 2022.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cronograma de ejecución de la investigación	39
Tabla 2	Distribución de la población de estudio.....	40
Tabla 3	Distribución de la muestra de estudio.....	41
Tabla 4	Valores de Coeficiente de correlación de “r” de Pearson	44
Tabla 5	Valores de Correlación método tau-b Kendall.....	45
Tabla 6	Valores de correlación Spearman	46
Tabla 7	Escala de valoración de la confiabilidad.....	47
Tabla 8	Valores establecidos para interpretar los coeficientes del alfa de Cronbach.....	48
Tabla 9	Resumen de procesamiento de casos	50
Tabla 10	Resumen de procesamiento estadísticas de confiabilidad	51
Tabla 11	Resumen de procesamiento estadísticas de total de valores de Alfa de Cronbach.....	51
Tabla 12	Pruebas de normalidad de liderazgo pedagógico y desempeño docente	53
Tabla 13	Distribución de frecuencias - nivel de planificación.....	55
Tabla 14	Distribución de frecuencias - nivel organización.....	56
Tabla 15	Distribución de frecuencias - Nivel de Evaluación.....	57
Tabla 16	Distribución de frecuencias - nivel de gestión de desarrollo personal.....	58
Tabla 17	Distribución de frecuencias - nivel de vinculación social	59
Tabla 18	Distribución de frecuencias - nivel de gestión del currículo.....	60
Tabla 19	Distribución de frecuencias - nivel del liderazgo pedagógico.....	61
Tabla 20	Distribución de frecuencias - nivel de la escala de desempeño docente.....	62
Tabla 21	Correlaciones nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la escala de desempeño docente	64
Tabla 22	Valores para el Coeficiente de Pearson	65



Tabla 23	Correlaciones nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del desarrollo del personal	66
Tabla 24	Correlaciones Nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la vinculación social del docente	68
Tabla 25	Correlaciones nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del currículo	69



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.	Mapa de Ubicación, Apurímac, Andahuaylas, San Jerónimo	38
Figura N° 2.	Mapa de Ubicación, Distrito de San Jerónimo	38
Figura N° 3.	Mapa de Localización de Instituciones educativas de estudio	39
Figura N° 4.	Prueba de normalidad de la variable liderazgo pedagógico	54
Figura N° 5.	Prueba de normalidad de la variable desempeño docente	54
Figura N° 6.	Nivel de Planificación.....	55
Figura N° 7.	Nivel de Organización	56
Figura N° 8.	Nivel de Evaluación.....	57
Figura N° 9.	Nivel de la gestión de desarrollo personal	58
Figura N° 10.	Nivel de vinculación social.....	59
Figura N° 11.	Nivel de gestión del currículo	60
Figura N° 12.	Nivel del liderazgo pedagógico	61
Figura N° 13.	Nivel de la escala de desempeño docente	62
Figura N° 14.	Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la escala de desempeño docente	65
Figura N° 15.	Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del desarrollo del personal.	66
Figura N° 16.	Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la vinculación social del docente	67
Figura N° 17.	Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del currículo	69



LISTA DE ACRÓNIMOS

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.

I.E.I: Institución Educativa Inicial

MINEDU: Ministerio de Educación

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

MBDD: Marco de Buen Desempeño del Directivo

I.E.S.: Instituto Superior Pedagógico

V1: Variable 1

V2: Variable 2

M: Muestra

O1: Observación de la Variable V1

O2: Observación de la variable V2

r: Relación entre ambas variables

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis Alternativa



RESUMEN

La investigación trata de examinar el nivel de asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de las instituciones educativas iniciales rurales de la zona de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac - 2021. El estudio fue desarrollado mediante la técnica cuantitativa, el diseño no experimental, transversal, correlacional, y 22 docentes de educación primaria. Se emplearon 2 cuestionarios de escala tipo likert como herramientas donde se registraron sus dimensiones según cada variable de investigación, para su procesamiento de la información de las variables de investigación. Se utilizó el programa IBM - SPSS V.25 (Statistical Package for Social Sciences) para analizar los datos y establecer el vínculo, donde se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuyos hallazgos revelaron un alto nivel de liderazgo pedagógico y un alto nivel de desempeño docente, así como una correlación de $r = 0.814$, llegando a concluir que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas rurales a nivel distrital de San Jerónimo, acciones que contribuyen a mejorar la calidad educativa.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico y desempeño docente



ABSTRACT

The objective of the study was to examine the association between pedagogical leadership and teacher performance in rural basic educational institutions in the area of San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac - 2021. The study was carried out using a quantitative technique, a non-experimental, cross-sectional, correlational, and 22 primary school teachers. Two Likert-type scale questionnaires were used as tools to record the dimensions according to each research variable for the data collection of the variables, pedagogical leadership and teaching performance. The IBM - SPSS V.25 (Statistical Package for Social Sciences) program was used to analyze the data and establish the link, as well as the Pearson correlation coefficient. whose findings revealed a high level of pedagogical leadership and a high level of teaching performance, as well as a correlation of $r=0.814$, concluding that pedagogical leadership is significantly related to teaching performance in rural educational institutions at the district level of San Jerónimo, actions that contribute to improving educational quality.

Keywords: Pedagogical leadership and teaching performance



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como afirma el autor Garret & Perez Leon (2018), señalan que "... La escuela necesita un líder que pueda incidir, motivar y organizar los esfuerzos de la comunidad educativa..." En Perú, los líderes pedagogos son impulsadas en las escuelas formadoras por el Ministerio de Educación (2014). Además, los gestores educativos no cubren las expectativas, las demandas que la sociedad exige, por otro lado, la dificultad del sistema es el desenvolvimiento del docente en la función que asume, el cual ha disminuido debido a la reducción de los niveles de formación. (MINEDU, Manual, 2014).

De igual forma, la Asociación Universitaria para la Formación del Profesorado (2013) afirma: "Nuestro sistema educativo aspira a establecer escuelas exitosas donde la figura del docente gane la función que le corresponde en la dirección del aula y el progreso educativo como una de sus metas" (Garret & Perez Leon, 2018).

"Se concluyó que los resultados mostraron la correlación directa y significativa entre estas dos variables en las instituciones educativas del municipio de San Isidro" (Garret & Perez Leon, 2018), dice la tesis. Señale que las formas más predominantes son el liderazgo transformacional y senior de resultados académicos. (Mallma, 2019)

Los desafíos educativos del país son amplios, complejos y difíciles de resolver. Varios estudios han demostrado que la práctica profesional docente y el liderazgo docente son componentes claves realzar y alcanzar el éxito en la formación de los ciudadanos.

Por tanto, en el distrito de San Jerónimo, el liderazgo docente actual y la eficacia de los maestros ha sido fuente de críticas frecuentes por parte de los padres, comunidad y otros. Esto indica que algunos docentes tienen poco compromiso con su práctica como



docente en el aula. La ocupación y las mejoras en las actividades diarias resultaron en bajos niveles de educación. Por estas razones por las que elegí realizar el trabajo de investigación la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021?

1.2.2 Problema específico

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión del desarrollo del personal docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, provincia Andahuaylas, región Apurímac– año 2021?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el nivel de vinculación social del docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021?



1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac–2021.

1.3.2 Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión de desarrollo del personal docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021.
- Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el nivel de vinculación social del docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La docencia y el liderazgo docente requieren de un “modelo de gestión escolar centrado en el aprendizaje y liderado por el liderazgo docente del equipo directivo, que genere las condiciones necesarias para que todos los estudiantes alcancen los aprendizajes básicos requeridos y necesarios” (Horn, 2010); “una organización escolar democrática que responda a las necesidades y contextos escolares” (Sulca, 2017). Un colegio acogedor que fomente la convivencia democrática y multicultural entre sus alumnos, así como el vínculo familiar y comunitario. En la institución educativa del distrito es necesario un



liderazgo docente apropiado, lo que redundará en una mejor calidad educativa. Es principalmente el papel de los administradores en todos los niveles de la educación para dirigir el trabajo utilizando tácticas metodológicas y formas innovadoras que colocan a los estudiantes en el centro del proceso. “Es el creador de sus propias habilidades y talentos, esto se debe a que el liderazgo docente tiene un impacto directo en el desempeño docente” (Bolívar, 2014). Como resultado, se emplea en la educación como una medida de la calidad educativa. “Por su fuerte asociación con los procesos de enseñanza y aprendizaje, los educadores bien capacitados con buena autoestima y liderazgo pueden desempeñarse mejor en una variedad de escenarios educativos” (MINEDU, 2014). “Con el objetivo de brindar información correcta y actualizada a los niños, la presente investigación descubrió una asociación sustancial entre el liderazgo docente y el desempeño docente en instituciones de educación básica rural de San Jerónimo” (Sánchez, 2015). Director de nivel inicial, así como desarrollar y ejecutar medidas para aumentar el compromiso y la eficiencia docente en las siguientes áreas:

a) Relevancia social

De suma importancia e interés compartido en este contexto por lo que se consideró el marco de buenas prácticas del director, en el cual enfatizó el liderazgo docente en las instituciones como una situación a mejorar en la educación prioridades en la agenda de política educativas de la región.

b) Valor teórico

“Se hizo hincapié en la relación entre el liderazgo docente y el desarrollo gradual, continuo de las competencias docentes a nivel local para el avance educativo” (Bardalez, 2020), cual es importante en sus objetivos a nivel de política educativa de nuestra jurisdicción de estudio.



c) Implicancias prácticas

Los líderes docentes son responsables de mejorar la eficiencia académica y la eficacia docente, por lo que es importante fortalecer el liderazgo docente de los docentes mediante el uso de programas de formación y estrategias de compromiso laboral.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac–2021.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión de desarrollo del personal docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la vinculación social del docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo en las instituciones educativas iniciales rurales de la provincia - 2021



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

Según, Andrea Horn (2010) nos da a conocer que en el artículo *psico perspectivas* vol. N° 9, señala “La relación entre el liderazgo educativo y el desempeño escolar una revisión de la investigación en Chile” (Horn, 2010), se determinó que al examinar las estrategias que se aplicaron por las investigaciones que se relacionan el liderazgo de las actividades académicas y los resultados escolares en Chile, son el resultado de una revisión empírica de 14 estudios realizados en Chile, destacando la importancia del liderazgo educativo para lograr buenos resultados escolares. En esta situación, el objetivo es saber cómo se abordó este tema de investigación. Por ello, queremos resaltar que, los esfuerzos de investigación en Chile han sido metodológicamente diversos. Finalmente, es fácil ver qué tan bien se ajusta el trabajo recopilado al eficiente proceso de investigación de la escuela. El aspecto principal de esto es que intentan descubrir los factores que existen en estas escuelas que podrían explicar por qué su hijo logra un rendimiento académico más alto de lo que podría predecirse en función de las características de entrada del estudiante. La búsqueda de determinantes de la eficiencia se realiza principalmente a través de estudios de casos de este tipo de encuestas en Chile. El trabajo de los administradores ha sido identificado como uno de los pilares del éxito de la escuela en todos los estudios analizados. También se discuten los atributos de un buen liderazgo.



Como afirma el autor Raxuleu Ambrosio (2014), ha demostrado que “El liderazgo eficaz y las actividades pedagógicas eficaces son las dos variables más determinantes para la calidad del proceso educativo” (Raxuleu, 2014). Requieren los quienes ocupan cargos directivos y docentes posean altas competencias, aptitudes y habilidades donde cumplen con responsabilidad para cumplir sus metas y requerimientos de hoy, que se caracterizan por una amplia gama de cambios inmediatos y abruptos en su estructura organizacional y trayectoria histórica. Sin embargo, debido a diversos factores históricos, tanto los directores como los profesores de los diferentes niveles del sistema educativa peruana, enfrentan importantes obstáculos para desarrollar su poder. “El objetivo principal de la investigación de correlación descriptivo era explicar la conexión entre el liderazgo de los directores y el desempeño educativo de los docentes en las instituciones” (Ambrosio, 2014).

“La muestra de investigación estaba constituida por 237 estudiantes de estos: 9 son directivos, 70 maestros y 158 de tercer grado del distrito escolar plantel número 07-06-03, ubicado en la vereda La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacan” (Ambrosio, 2014). Sólo los datos se recopilaban mediante un método de encuesta que consta de tres preguntas de investigación. El número de estudiantes encuestados de cada institución se estimó mediante muestreo aleatorio básico, estratificado o distribución proporcional. “En el análisis estadístico se utilizó la confiabilidad de la razón y la correlación de Pearson. La investigación ha encontrado una fuerte correlación entre la capacidad de liderazgo de los directores y la eficacia educativa aquellos maestros”.

Según el autor Ordoñez & Cristina (2020), indica que; el Liderazgo gerencial y desempeño docente: una perspectiva legal desde Ecuador - Dado que la evaluación de las instituciones educativas se basa en datos y evaluadores, el liderazgo en el lado legal del



sistema La educación no se ve como un componente importante. Toman decisiones en base a un conjunto de criterios o criterios predefinidos, es decir, solo verifican la finalización de la tarea en base a criterios positivos o negativos, ignorando las reacciones emocionales y los sentimientos del instructor hacia la tarea completada. El éxito docente está estrechamente relacionado con el liderazgo docente; Es claro que la ley prescribe deberes para los directores, uno de los cuales es guiar a sus instructores hacia fines específicos.

2.1.2 A nivel nacional

Según menciona Zárate Ramírez (2011), obtuvo una maestría en gestión y eficiencia docente en escuelas primarias de la zona. Independencia a través de su trabajo con un grupo de 201 maestros y 729 alumnos, la Universidad Nacional San Marcos Lima buscó correlacionar las variables en estudio en la región urbana I.E.S. “El estudio encontró una correlación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficacia docente la primera variable de investigación influyó muy positivamente en la segunda variable de investigación” (Bardalez, 2020). Cuanto más fuertes sean las habilidades de liderazgo y gestión. Cuanto más exitosa sea la enseñanza, más exitosa será.

Uchurima Sulca (2017) menciona “Liderazgo Docente y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Municipio de Cangallo en 2017” (Sulca, 2017). busca crear un vínculo entre competencia de liderazgo docente y eficiencia docente en Cangallo. Academias públicas regionales 2017. La investigación no es empírica. Mediante el uso de un diseño descriptivo transversal, el cuestionario para la recabar información. Haga lo mismo para una muestra de 29 maestros, excluyendo los empleadores anteriores. “Los datos fueron analizados utilizando el estadístico Tau b de Kendall en IBM SPSS versión 24.0, como resultado concluyó a las siguientes



conclusiones: Existen un vínculo con el liderazgo docente y rendimiento académico instituciones educativas públicas” (Sulca, 2017). “En el área metropolitana de Cangallo, en 2017, la prueba estadística Kendall Tau b validó este resultado con un coeficiente de correlación de 0,752 que indica un vínculo moderado con el liderazgo docente y desempeño del maestro” (Sulca, 2017) y p (nivel significativo) en 0,00 0,05. = 0,752; p = 0,00 0,05).

Según el autor Gomez & Huamani (2018), “menciona en su investigación titulado Liderazgo pedagógico y eficacia docente en las instituciones educativas públicas” González Vigil Huanta. Ayacucho, 2018” (Gómez & Huamani, 2018), durante toda la investigación se siguieron los requisitos metodológicos del método cuantitativo. Con un tamaño de muestra de 30 personas, se examinó la hipótesis utilizando técnicas de investigación descriptiva, en la evaluación de variables educativas mediante cuestionarios y documentos la exploración, el procedimiento, exposición, examen y conclusiones de los datos son necesarios para su procesamiento de cuadros estadísticos. Según la investigación, el 56,7 por ciento (17) de los docentes fueron evaluados regularmente por su eficacia docente. Y un número igual de maestros piensa que el liderazgo docente se organiza regularmente. Los resultados mostraron que los administradores en el área de estudio desaprobaron completamente el rol de liderazgo en la enseñanza. Esto interfiere con el seguimiento y supervisión sistemáticos de los docentes, pero tiene poca influencia en la eficiencia docente, que solo alcanza el nivel de conocimiento general esto indica que existe alguna conexión directa con las muestras de estudio. “Se muestra en los registros estadísticos (tau B = 0,488 / p = 0,000 0,05 / 5% criterio de significancia / 95% intervalo de confianza)” (Gómez & Huamani, 2018).

Según los autores de Mestanza & Saavedra (2017), “el propósito de investigación fue si realmente existe vínculo entre el liderazgo docente del director y el desempeño



profesional de los docentes de la I E San Antonio de Jicamarca del distrito San Juan de Lurigancho, Metropolitana” (Mestanza & Saavedra, 2017), así identificaron la conexión entre la suficiencia de gestión institucional y el desempeño docente. Es un estudio descriptivo que tiene como objetivo medir o recopilar datos de las variables por separado para determinar cómo se interrelacionan. “Cabe mencionar si encontraron un vínculo o conexión funcional entre la variable cualitativa: Liderazgo docente del director y variable cualitativa: Desempeño profesional docente” (Mestanza & Saavedra, 2017). Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación. Por lo tanto, se elige el diseño transversal o el diseño de correlación causal. Esta se restringe a establecer relaciones entre variables sin especificar, es decir, sin pretender establecer una relación causal. Pero sólo para mencionar la interrelación con las variables en términos de correlación. Ocho miembros de educación básica veinticuatro participantes de la institución primaria y veinticuatro miembros de la comunidad de educación secundaria, integrada por 58 miembros pertenecientes a la institución educativa, incluido el director y subdirector, 56 maestros teniendo como ámbito de estudio a 56 docentes de tres niveles educativos diferentes. Esta investigación examinó la aleatorización sin probabilidad. Se caracteriza como muestreo objetivo, objetivo o basado en criterios, en el que la representación la deciden los individuos que eligen una perspectiva o meta específica de la muestra. “Las técnicas utilizadas fueron la topografía y la observación” (Mestanza & Saavedra, 2017). “El juicio de expertos y las evaluaciones de credibilidad y validez se utilizaron para evaluar el cuestionario de liderazgo docente principal y los documentos de observación del desempeño profesional docente” (Molina, 2011). “Con base en esos datos, la prueba Chi-Square de Pearson no encontró una correlación significativa entre el liderazgo docente de los directores y el desempeño profesional de los maestros” (Mestanza & Saavedra, 2017).



Lerena & Diaz (2018), describen su estudio actual. “La finalidad del estudio fue explorar la relación entre liderazgo docente y los resultados docentes en las escuelas iniciales públicas del distrito Yanahuara Arequipa en 2018” (Lerena & Diaz, 2018). Este estudio es tanto descriptivo como relacional. El sujeto de investigación estuvo conformado por 24 docentes de inicial, para recabar de datos sobre liderazgo docente y desempeño docente, usaron dos instrumentos de escala Likert como herramienta para registrar dimensiones en función de las variables individuales del estudio. “La información se analizaron utilizando el software SPSS versión 22 y el coeficiente de correlación de Pearson. Donde se mostraron un alto nivel de liderazgo docente y un alto nivel de eficiencia docente” (Lerena & Diaz, 2018), así como la correlación de $r=0.688$, “indicando que el liderazgo docente estuvo fuertemente asociado con el desempeño docente en el distrito escolar de Yanahuara del nivel inicial perteneciente a esta ciudad” (Mestanza & Saavedra, 2017).

Masa Bardalez (2020) sobre su tesis La UGEL Coronel Portillo-Ucayali “Liderazgo Pedagógico y Eficacia Docente en Instituciones de Educación Básica identifica la relación con el liderazgo docente en la eficacia de la enseñanza en los profesores de educación básica” (Bardalez, 2020). Estudio 2020, basado en los enfoques de los estrategias didácticos como la gestión educativa y la motivación del deber. Siendo su ámbito de estudio por 105 profesores de las escuelas, quienes utilizaron los instrumentos como herramienta para recabar información para su análisis e interpretación. “Resultando en el porcentaje más alto del grupo de muestra el 81,9 por ciento se ubicaron en la intersección entre el nivel de liderazgo profesor formal y el nivel recurrente para docentes por forma en el sitio educativo” (Bardalez, 2020). Muestra que tanto el liderazgo docente importante como la eficacia docente no están al mismo nivel.



2.1.3 A nivel regional

Chambi Ancori (2017), examinó el grado de conexión entre la docencia entre “liderazgo docente en la escuela de Artes Públicas Chabuca Granda de Apurímac en 2017” (Chambi, 2017), su objeto central era desarrollar la relación con la escuela de Educación Superior en Artes Públicas de Abancay “Chabuca Granda” con Docencia y Enseñanza Apurímac. Los datos se recolectaron mediante dos métodos: un cuestionario para variables de liderazgo y una entrevista. Porque los factores que necesitan ser estudiados toman algún tiempo. Para ello se elaboró un cuestionario sobre docencia y desempeño docente utilizando siendo su muestra aleatoria de 30 alumnos y un diseño no experimental horizontal, “se encontró una relación significativa ($p. 0.01$) entre el liderazgo docente y la capacidad del maestro efectiva en la casa de formación pública de arte de Apurímac Chabuca Granda” (Chambi, 2017), con un valor común de $r = 639^{**}$ (correlación positiva alta). Los lazos se utilizan para producir más actividades de mejora en su entorno corporativo para una gestión institucional exitosa. y es consistente con la investigación anterior y la base teórica.

“Tesis director y eficacia docente de la escuela profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional de José Mara Arguedas, Andahuaylas, 2014 ámbito local” (Gonzales Hurtado, 2016), a nivel local la disertación, “Director y Efectividad Docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional de José Mara Arguedas, Andahuaylas, 2014” (Gonzales, 2016), exploró el vínculo entre el liderazgo directivo y la eficiencia docente este es un estudio experimental de investigación de correlación transversal. Se seleccionó un total de 166 docentes de un total de 293 docentes la encuesta liderazgo y enseñanza del director indicó “que existe una relación positiva y significativa ($r=0.879$, $p=.000$) con el liderazgo y efectividad en la enseñanza del director” (Gonzales, 2016), en otras palabras, cuanto mayor sea el



liderazgo del director cuanto mejor sea el efecto de la enseñanza, mejor. Como resultado, se verificaron los principales supuestos del estudio. mientras que se anula la hipótesis nula.

En la tesis aborda los siguientes temas según el autor Fredy (2018): “¿Cuál es el grado de relación entre las actividades de gestión y la gestión docente de los profesores de casa de estudios Manuel Vivanco Altamirano del distrito de Apurimac, provincia de Andahuaylas?” (Fredy, 2018): “La calidad de la investigación y gestión educativa y se utilizó un método descriptivo correlacional para describir el vínculo entre el desempeño del administrador y la gestión docente” (Gonzales, 2016), en el proceso de logro de aprendizajes y su influencias en la gestión docente de los docentes. La medida permite obtener datos sobre las asociaciones entre variables de investigación, poblaciones y una cohorte de estudios compuesta por 34 docentes, según I.E. Manuel Vivanco Altamirano, Andahuaylas - 2018. Moderadamente positivo entre gestión del desempeño docente y gestión docente, “con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,582 y un valor de p de 0,000, lo que indica que estas variables fueron significativas y se relacionaron positivamente” (Fredy, 2018).

Jesús, Tatiana, & Francis (2016), “en su tesis de investigación revelan: Identificaron la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia docente en la Universidad Nacional José Mara Arguedas, la Escuela Profesional de Administración de Empresas de Andahuaylas, en su tesis de estudio” (Tatiana, & Francis, 2016). Este es un estudio experimental de investigación de correlación transversal. Se seleccionó un total de 166 profesores de un total de 293. Las dos herramientas utilizadas fueron el Cuestionario de Docencia y Liderazgo de directores y la Evaluación en el “Desempeño Educativo. Encontró una relación positiva y significativa entre las habilidades de liderazgo del director y el desempeño docente ($r = 0.879$, $p = .000$)” (Tatiana, & Francis,



2016). Cuanto mayor sea el liderazgo del director Cuanto mejor sea el efecto de la enseñanza, mejor, por lo que se sustenta la hipótesis principal en la investigación. mientras que la hipótesis nula fue rechazada.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Liderazgo pedagógico

Según Bolívar Botya, en lugar de centrarse en las funciones administrativas y administrativas, La administración escolar debe enfocarse en la misión fundamental de la escuela: promover el aprendizaje de los educandos (2014), esto es importante para establecer “la escuela como una comunidad de aprendizaje para los docentes. con un liderazgos descentralizados o compartidos y que empodera a las personas” (Bolívar, 2014).

Mucha investigación ha llevado a la formación de la teoría del liderazgo en el sector organizacional. El destino de una academia lo dictan líderes autoritarios, democráticos o pacientes. (Leiva Guerrero, Montecinos Sanhueza, & Aravena Castillo, 2016).

Es importante recordar que dirigir la academia requiere autodisciplina y un amplio compromiso para crear equipos fuertes dedicados al éxito académico. (Leiva Guerrero, Montecinos Sanhueza, & Aravena Castillo, 2016).

Contreras (2016) descubre que la facultad Potencial de liderazgo y el liderazgo docente se combinaron para crear un nuevo concepto holístico para las escuelas siendo su fin principal es apoyar el aprendizaje de los educandos. desarrollo humano y promoción profesional Para lograr la reforma educativa y el desarrollo escolar Los docentes y directores deben estar debidamente preparados y empoderados. así como ser conscientes del rol de liderazgo en estos procesos.



“Es responsabilidad del docente actualizar el material didáctico para que los alumnos reciban una formación completa y competitiva”, agrega Delgado (2002), al determinar qué hacer en educación. “La comunicación debe ser considerada como un medio eficaz para lograr metas establecidos en el programa educativo de la institución” (Bolívar, 2014).

Además, Sánchez (2015) conceptualiza el liderazgo como “Influir en personas o grupos que anticipan el futuro y contribuyen a su desarrollo personal y social y creen que la actitud de los directores tiene un efecto significativo en la definición de los programas educativos y su éxito” (Sánchez, 2015), o el fracaso del currículo es la innovación. Como resultado, la principal responsabilidad del director en términos del currículo es servir como un líder educativo verdadero y democrático.

El liderazgo requiere la colaboración con otros para lograr nuevos objetivos en un mundo complicado y que cambia repentinamente. Las personas construyen organizaciones que necesitan flexibilidad y longevidad. El poder no tiene que implicar liderazgo. Se trata de inspirarse mutuamente para asumir los desafíos más desafiantes y dar lo mejor de sí mismos. Cada uno de nosotros tiene el potencial para ser un líder. Pero la clave es revelar los propios deseos. Esto nos da la paciencia para lograr objetivos difíciles, inciertos o incluso conflictivos.

El trabajo administrativo debe ser redefinido como líderes docentes que alienten, motiven y movilicen la acción de la comunidad educativa pedagógica. Una elección importante y crucial es crear una escuela que diseñe y gestione el aprendizaje. Por lo tanto, está vinculado a la labor docente. ambiente escolar agradable y participación comunitaria. (MINEDU, 2014).



2.2.2 La tarea del líder pedagógico.

Rodríguez Molina (2011) “la red de publicaciones científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, con base en investigaciones actuales. Las actividades educativas del director se enfocan en el desarrollo, seguimiento y evaluación de los objetivos y misiones de la institución” (Molina, 2011). así como planes y planes y procedimientos educativos, coordina, dirige y supervisa las tareas técnicas y docentes. “Siendo el desarrollo profesional de los docentes institucionales” (Gonzales, 2016). “En este sentido, examinar cómo las técnicas de sistematizaciones de informaciones cualitativas y cuantitativas sobre los procesos de implementación curricular y los resultados de aprendizaje, así como definiciones en tres dimensiones” (Molina, 2011).

2.2.2.1 Planificador.

Porque todo comienza con la planificación. es por lo tanto la función más básica la empresa debe especificar (si es necesario) elementos como los objetivos y requisitos de calidad de los productos. Las necesidades de procesos, registros y recursos específicos para los productos Bazán durante esta planificación (2008). La planificación implica decidir qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién hacerlo, así como definir las situaciones necesarias para lograr este objetivo con la mayor facilidad posible. más eficiente exitoso y la forma más rentable posible El proceso de planificación del supervisor incluye identificar e implementar la forma más efectiva de lograr los objetivos. (Rodríguez Molina, 2011).

2.2.2.2 Organizador.

La organización es uno de los criterios más importantes para la formación de supervisores. La gerencia establecerá procesos para apoyar la eficacia de los esfuerzos conjuntos, la dirección del trabajo, las funciones a realizar, y comprender dónde y cómo



se completará el trabajo. del mismo modo La gerencia ejerce discrecionalidad con respecto a las actividades. clasificados por importancia y asignar

La programación es sin duda importante. ya que permite que cada empleado esté actualizado sobre lo que sucede en el colegio. y estar preparado de antemano para hacer frente a los diferentes aspectos del programa.

Como resultado, cualquier parte que interfiera con el proceso será identificada y tratada. Esto permite la creación de una estructura institucional de trabajo. La organización se describe como “Una organización que se realiza a través de funciones, alcances, niveles y equipos, al mismo tiempo que se estructura delegando facultades y responsabilidades en otros” (López, 2003).

Asimismo, la gobernanza sistemática beneficia a la educación y en efecto, permite a la población en su conjunto anticiparse a las situaciones y desarrollar una visión común del trabajo. Este deber está vinculado a las acciones de apoyo a la docencia que debe realizar el supervisor y el director. No es solo un requisito legal. pero también una cuestión de ética profesional. (Rodríguez Molina, 2011).

2.2.2.3 Evaluador.

La auditoría de conformidad prevista se centra en el corazón del papel del evaluador: identificar lo que se ha hecho, “evaluar y, si es necesario, tomar medidas correctivas para que se logre la acción planificada y el objetivo” (Gutiérrez, 2008). Objetivos recomendados Esto facilita la reorientación del proceso de aprendizaje, que es fundamental para mejorar el conocimiento. (Rodríguez Molina, 2011).



2.2.3 Roles del líder

“Los roles del líder pueden clasificarse en:” (Gutiérrez, 2008).

2.2.3.1 Organización de Recursos.

Es importante enfocarse en establecer nuevas fuentes de financiamiento para su posterior uso en las operaciones y/o desembolso de funciones. de organizaciones educativas, así como definir una lista de necesidades y priorizar lo que se necesita.

2.2.3.2 Desarrollo Organizacional.

“El crecimiento debe ser gradual y continuo” (Sánchez, 2015). No sólo en términos de mano de obra sino también en términos de estructura organizativa para crear un método de producción que se puede mostrar en cualquier momento Creemos un futuro brillante creando muchas posibilidades que requieren innovación.

2.2.3.3 Manejo de Información

“Es imperativo estudiar un conjunto de estrategias y técnicas para brindar servicios educativos de alta calidad” (Lerena & Diaz, 2018). El papel de los líderes en un mundo donde la tecnología digital domina el uso y la gestión de datos es alentar a los docentes y estudiantes a utilizar los recursos didácticos para la enseñanza (computadoras portátiles, tabletas, teléfonos móviles, etc.)

2.2.3.4 Coordinación

Es un proceso para identificar y seleccionar soluciones para abordar problemas de gestión ", explica Valeriano (2002). Se debe considerar la psicología, la experiencia, la seguridad y la innovación, de lo contrario, la evaluación realizada podría perjudicar a la organización. Tanto el director como en general. Comunidades involucradas en las instituciones educativas, En definitiva, las decisiones educativas están ligadas a la



madurez. auto confianza y confianza en una persona llamada líder para liderar y liderar a través de asignaciones educativas.

2.2.3.5 Supervisión.

El desarrollo de procesos de gestión y el mantenimiento del cumplimiento requiere el seguimiento del trabajo asignado. Ayuda a predecir problemas y formular estrategias de acción.

Vigilar o vigilar el trabajo o los trabajos es lo que trae la supervisión. supervisor significa "mirar desde arriba" "mirar desde arriba" según la forma gramatical de la palabra (del latín super, "sobre").

2.2.4 Desempeño laboral docente

Las presentaciones didácticas “son el núcleo que moviliza el proceso de aprendizaje en el sistema educativo formal” (Estrada, 2013). “La enseñanza se refiere a la capacidad de mediar en el desarrollo del proceso de aprendizaje entre las metas presentadas en los diferentes programas. y su aplicación en los estudiantes como resultado” (Estrada, 2013), los maestros crean y usan técnicas para generar la comprensión de los alumnos de conexiones de aprendizaje importantes y completas.

Los docentes, según a sismo Reymer (2011), son los responsables de brindar una educación adecuada. entrenamiento detallado y considerando el desarrollo biopsicosocial del niño “Los maestros son responsables de ayudar y apoyar a niños y niñas en el desarrollo de las competencias que necesitan para su edad y nivel de grado” (Estrada, 2013).

Del mismo modo Como resultado de la sociedad actual, el MINEDU insta a los docentes a fortalecer a las generaciones futuras para enfrentar los desafíos de las sociedades en desarrollo. cuestionamiento social de la institución educativa y del docente



Se necesita un sistema de desarrollo profesional que permita que la formación docente esté al más alto nivel del cambio social que acompaña y es predecible. para el logro de la educación básica “Las escuelas deben ser socialmente responsables de proporcionar demostrar buen gobierno en una democracia y cuidar la calidad de la enseñanza, esto requiere movilizarse para lograr los resultados de aprendizaje” (Estrada, 2013), necesarios mediante el fomento del pensamiento crítico y la creatividad en sus alumnos y ser resilientes en todas sus formas. También es esencial que las escuelas fomenten un ambiente abierto y acogedor. Redefine la relación con la comunidad educativa basada en el respeto cultural y el rol de los padres y otros miembros de la comunidad. Desde esta perspectiva, las escuelas entran en una situación estratégica donde los aprendizajes básicos se rigen por la transformación. “Existe consenso en que el objetivo principal de la evaluación docente es examinar las calificaciones, la capacitación y el desempeño de los docentes” (Estrada, 2013). Por lo tanto, hay varias razones para este tipo de revisión. La profesión docente debe reformarse a sí misma en los cambiantes escenarios nacionales y globales de hoy. en términos de equilibrio La educación se ve afectada por un paradigma escolar que promueve asociaciones irracionales de información y pensamiento dogmático. Diferentes disciplinas significan escuelas dirigidas por culturas autoritarias que valoran la violencia y el respeto. La escuela se diferencia del mundo cultural del alumno y de la ciudad en la que se encuentra. Se necesitan nuevas lecciones para la educación y la escuela. así como un lugar para la educación democrática Respeto multicultural y convivencia Una conexión importante y constructiva con el conocimiento y la ciencia. y el desarrollo de los empresarios y la nacionalidad de acuerdo con los derechos Necesitamos aceptar una nueva visión de la enseñanza que guíe a los docentes. Si queremos ver mejoras a largo plazo en la identidad, el conocimiento y las prácticas docentes. En consecuencia, los docentes necesitan actualizarse periódicamente para hacer



frente a los problemas de futuro que demanda el mundo de hoy. (MINEDU, 2012), por lo que las escuelas se están convirtiendo en lugares estratégicos donde se organizan los aprendizajes básicos a través del cambio. Estos son los elementos que componen este proceso: Gestión escolar significa gestionar el crecimiento humano, convivencia o lazo social proceso educativo o la capacidad de administrar cursos.

2.2.5 Gestión del desarrollo personal

En el libro el autor Prado (2008) analiza y define el concepto de gestión del desarrollo personal. Dijo que “se relaciona con preocupaciones de comportamiento que dan formas a las relaciones de las empresas con sus empleados” (López, 2003). Y determina el nivel de compromiso de cada persona en el negocio. La gestión del personal debe basarse en un conocimiento profundo de la organización, personas que trabajan en la organización y la compleja relación que existe entre ellos, así como una filosofía basada en los siguientes supuestos: Las asociaciones existen para satisfacer las necesidades de los empleados humanos y corporativos, dependen unos de otros. Cuando surgen problemas entre individuos y organizaciones. Una o ambas partes sufren como consecuencia, es decir, las personas serán explotadas o intentarán aprovecharse de la organización, o ambos Cuando sea apropiado entre el individuo y la organización. Ambas partes se benefician: las personas encuentran significado y satisfacción en el trabajo. Y la organización obtiene el talento y la energía que necesita.

2.2.6 Vinculación social docente

Se refiere al vínculo social de la docencia. Desarrolla un ambiente abierto, amable y compartido de acuerdo con el marco de enseñanza más adecuado. “reconocimiento mutuo y cooperación el respeto por las diferencias culturales, lingüísticas y físicas y la



aceptación incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos son la base de las relaciones humanas en el aula y en todas las escuelas” (Estrada, 2013). “Fe en las capacidades de los alumnos y en su capacidad de aprender frente a la adversidad” (MINEDU, 2012). “Se refiere a un conjunto de actividades que complementan el trabajo académico y de investigación en el campo de la educación. de la escuela con el sector social para lograr las metas de desarrollo y bienestar general” (López, 2003).

2.2.7 Gestión del currículo

El currículo, según Castro (2005), es un elemento estructuralmente coherente que define los hechos del aprendizaje escolar, en pocas palabras, la gestión curricular conecta muchos dispositivos que son apropiados para el día a día de la institución escolar y son centrales para su crecimiento del aprendizaje de los estudiantes que regularmente entran en contacto con el ambiente escolar a través de la mediación y facilitación que hacen los docentes en sus acciones educativas asignadas. Preparan su propio conocimiento y lo asocian con el conocimiento. “Este es un curso organizado. Fomentar el análisis, reflexión y la toma de decisiones colectivas sobre la escuela sujetos y la sociedad que están a punto de crear” (Gonzales, 2016), esto requiere herramientas como el currículo escolar. ya que te permite visualizar claramente la realidad y proyectarte en aspiraciones legítimas. En pocas palabras, la gestión curricular conecta múltiples dispositivos adecuados al día a día de la institución escolar y se centra en el crecimiento del aprendizaje de los educandos que entran en contacto frecuente con la escuela. medioambiente. a través de la mediación y facilitación que los docentes realizan en sus acciones educativas asignadas. Preparan su propio conocimiento y lo asocian con el conocimiento este es un curso organizado. “Fomentar el análisis y la toma de decisiones colectivas sobre la escuela sujetos y la sociedad que están a punto de crear” (MINEDU, 2014). Esto requiere herramientas como



el currículo escolar. Porque te permite visualizar la realidad con claridad y proyectarte en legítima inspiración.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Desarrollar al personal

El desarrollo personal es un método para mejorar la salud, las virtudes, las competencias y las capacidades de las personas, centrándose en encontrar nuevos elementos y ponerlos en práctica. El objetivo es vivir una vida equilibrada en la que el cuerpo y la mente estén en armonía. Peiró (2014), define “el desarrollo personal como un proceso de transformación en el que una persona elige cambiar áreas de su vida para sentirse significativamente más feliz y plena” (Peiró, 2014).

2.3.2 Desempeño docente

Reveló que el tipo de instructor no es importante en la enseñanza de presentaciones. Pero el tipo de formación que se proporciona y el contacto profesor alumno es fundamental para un buen rendimiento académico en un entorno de aprendizaje basado en contenidos, un salón de clases, en el que es posible una enseñanza eficaz. Según Valdés los docentes siempre deben considerar a sus alumnos para lograr el mayor aprendizaje (Valdés, 2009).

2.3.3 Gestión escolar

Según el concepto de gestión escolar “una serie de acciones articuladas que realizan los equipos directivos escolares para apoyar y facilitar el logro de las intenciones docentes en y con los miembros educativas (Pozner, 1995).



2.3.4 Líder

“Un líder es alguien que puede influir, alentar e inspirar a cada miembro del equipo a trabajar duro todos los días para lograr metas y objetivos” (López, 2003), al hacer esto los líderes utilizan la competencia en el liderazgo y la gestión competente. Promueva un sentido de comunidad entre los integrantes del equipo y enfatice la toma de decisiones al incluir a todos los miembros, incluso si es su propia elección (Clumlaude, 2020).

2.3.5 Liderazgo

Reunir las habilidades necesarias para liderar y liderar un grupo de personas se llama liderazgo. pero también puede desarrollar nuevas ideas y alentar a cada individuo a alcanzar su máximo potencial, así como indica Max Weber, un líder es alguien que se encarga de orientar a los demás por el camino correcto hacia una meta u objetivo común. Es el líder del grupo y es reconocido como tal (ADEN, 2021).

2.3.6 Liderazgo escolar

“El liderazgo escolar se define como los procesos de influir en el logro de metas” (López, 2003), específicos y resultados previstos a través de la transmisión de visiones con los empleados y otras partes interesadas. Acerca de la filosofía, estructura y actividades escolares (Leithwood, 2010).

2.3.7 Liderazgo pedagógico

Un conjunto de métodos utilizados por los administradores escolares para asegurar que “las actividades de aprendizaje resulten en altos niveles de aprendizaje para los educandos” (López, 2003). El liderazgo docente permite que, las escuelas se concentren



en las tareas principales. Hacer cumplir los procesos que facilitan las metas y objetivos comunes. desarrollo profesional docente y las condiciones de la organización En particular, Fomento de una cultura colaborativa.(Gajardo & Ulloa, 2016).

2.3.8 Vinculación social

Las redes sociales en el lugar de trabajo están ganando atención, ya que demuestran la importancia de las redes al permitir que los profesionales aprendan unos de otros. compartir experiencias e incluso colaborar en proyectos Las personas no deben estar solas y deben relacionarse con los demás porque las relaciones sociales existen. (Nicuesa, 2015).

2.3.9 Gestión curricular

La gestión curricular es un componente del marco de gestión educativa e implica la consecución de conocimientos teóricos y prácticos de la estructura escolar. Administración jugadores en la academia y por supuesto el currículo escolar, Por tanto, se enfoca en ciertos aspectos de la gestión educativa para ampliar, ampliar, elaborar y completar, pero priorizando la información directamente ligada al componente pedagógico. (Castro Rubilar, 2005).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

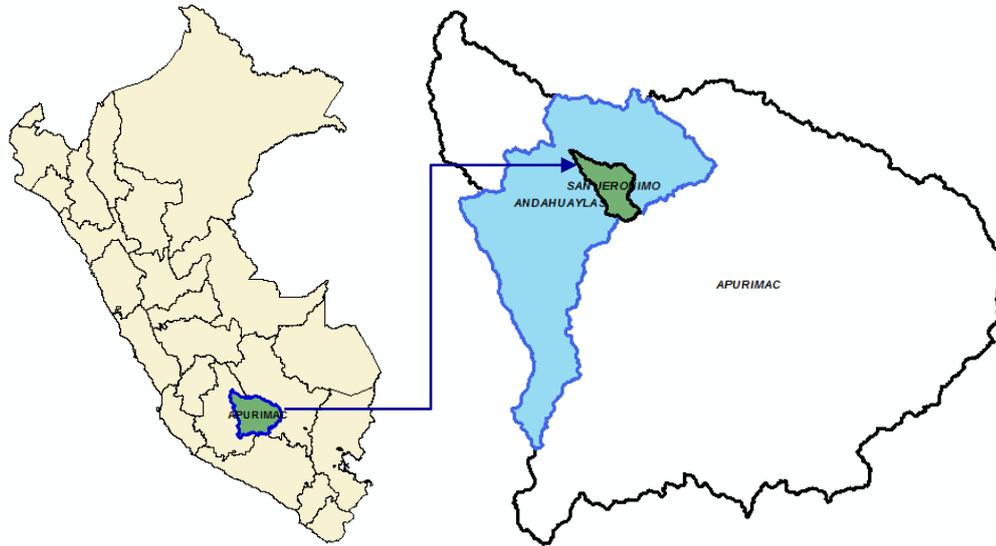


Figura N° 1. Mapa de Ubicación, Apurímac, Andahuaylas, San Jerónimo



Figura N° 2. Mapa de Ubicación, Distrito de San Jerónimo

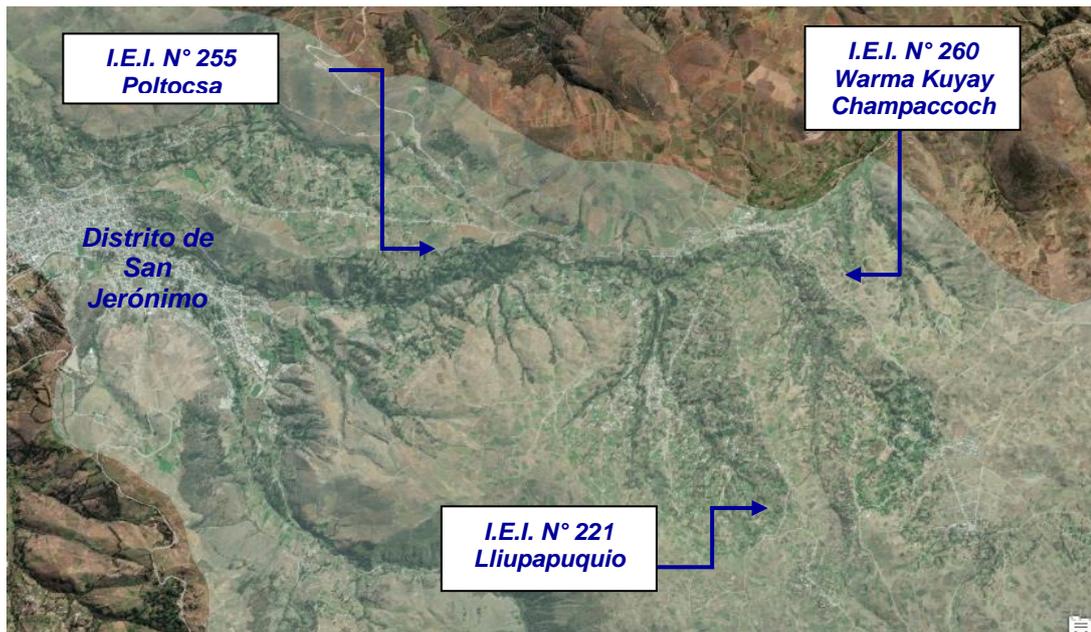


Figura N° 3. Mapa de Localización de Instituciones educativas de estudio

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de duración fue de enero a noviembre 2021

Tabla 1

Cronograma de ejecución de la investigación

Descripción de actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Planteamiento del problema de investigación		X										
Revisión de fuentes bibliográficas		X										
Elaboración del proyecto de investigación		X	X	X	X							
Dictamen del proyecto						X						
Aprobación del proyecto						X						
Aplicación de instrumentos de recojo de datos							X					
Redacción del informe final								X	X			
Dictamen del informe final								X	X			
Sustentación											X	X

Nota: Esta tabla muestra el cronograma de actividades de la ejecución de tesis

3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

“Para recojo de información se utilizó, el cuestionario, debidamente validada, de la tesis Liderazgo y desempeño docente en las instituciones públicas de la zona urbana del distrito de cangallo” (López, 2003), cuyo test, fue validada por los expertos correspondientes, cuyo material indicado fue adaptado a aplicado en el ámbito de estudio de mi trabajo, acorde a coherencia entre competencias de desempeño docente.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1 Población

El objeto de estudio, la población constituye 05 instituciones educativas rurales del nivel inicial que conforman 42 docentes de ambos sexos nombrados y contratados.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

Institución Educativa Inicial	Sexo		Número de docentes
	Masculino	Femenino	
I.E.I. N° 255 Poltoccca	0	5	5
I.E.I. N° 264 Los Martincitos-Ancatira	11	7	18
I.E.I. N° 260 Warma Kuyay	0	5	5
I.E.I. N° 221 Lliupapuquio	6	6	12
I.E.I. N° 277-33 Choccecancha	0	2	2
Total	17	25	42

Nota: Esta tabla muestra la distribución de registro de docentes UGEL-2021 de acuerdo a la institución educativa.

3.4.2 Muestra

Se tomó una muestra no probabilística finita, acorde a técnicas de recolección de datos, según sostiene, “en su texto Diseño y Metodología de la Investigación” (Gonzales, 2016), sostiene que; “Este tipo de muestreo se utiliza cuando se desea elegir a una población teniendo en cuenta sus características en común o por un juicio tendencioso por parte del investigador” (Gonzales, 2016), “En este caso no se utiliza algún método de muestreo estadístico y no todos los miembros de la investigación tiene la misma oportunidad de ser seleccionado” (Estrada, 2013). “Se utiliza también cuando la población es muy pequeña, menos de 100 individuos” (López, 2003).

Por lo expuesto, la muestra fue elegida por las características comunes similares de contexto educativos de estudio. La muestra constituye 03 Instituciones educativas iniciales rurales, conformados por 22 docentes nombrados y contratados del distrito de San Jerónimo, se distribuye así:

Tabla 3

Distribución de la muestra de estudio

Institución Educativa Inicial	Sexo		Número de docentes
	Masculino	Femenino	
I.E.I. N° 260 Warma Kuyay	0	5	5
I.E.I. N° 255 Poltoocsa	0	5	5
I.E.I. N° 221 Lliupapuquio	6	6	12
Total	6	11	22

Nota: Esta tabla muestra la distribución de Registro de docentes UGEL-2021 de acuerdo a la institución educativa

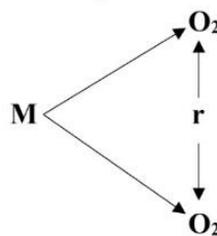
3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

“El diseño de investigación es no experimental, nivel descriptivo correlacional, transversal y, porque los datos fueron acopiados en un solo momento y un solo corte de tiempo” (Estrada, 2013).

Para sistematizar la información “se ha recolectado datos de campo mediante la técnica (encuesta), utilizando el instrumento (cuestionario)” (López, 2003), y para sistematizar se utilizó, el software Microsoft Excel para su correspondiente tabulación y cálculos predeterminados. Asimismo, “se utilizó el software estadístico denominado SPSS V.25, que nos ayudó a determinar la confiabilidad, normalidad y el grado de correlación” (Gutiérrez, 2008).

3.5.1 Tipo y procedimiento de muestreo.

Descriptivo correlacional y se representa de esta forma:



- M:** Muestra de estudio.
- O₂:** Variable 1 (Liderazgo pedagógico).
- O₂:** Variable 2 (Desempeño docente).
- r:** Coeficiente de correlación entre las variables.

3.5.2 Descripción detallada del uso de materiales y otros

3.5.2.1 Técnica

El enfoque del estudio se utilizó en este estudio como una estrategia para la recolección de datos básicos (adjuntos a esto en los anexos).

La encuesta es un método que nos permiten recabar la información necesaria de los involucrados, quienes buscan recabar información esencial para el desarrollo de la



investigación; es decir. su contribución ayuda a establecer los hallazgos y conclusiones de la investigación.

3.5.2.2 Instrumento

El cuestionario se utilizó en este estudio para ambas variables: liderazgo pedagógico (V1) y eficacia docente (V2) (V2). Las preguntas están ordenadas adecuadamente para cada dimensión, junto con las escalas de medición relacionadas en este instrumento (escala Likert).

La tesis “Liderazgo y presentación de la docencia en las instituciones educativas públicas del área urbana de Cangallo-2017” (Gutiérrez, 2008), utiliza un enfoque y una herramienta comprobada.

3.5.2.3 Validez de instrumento

“Las pruebas de validez estadística se crearon utilizando puntajes r de Pearson superiores al nivel mínimo requerido para implementar la herramienta para continuar recopilando información de los encuestados sin problemas” (López, 2003).

La legitimidad del contenido generalmente la determina un comité o un experto. “El punto de vista educado de individuos con conocimiento en el campo, que son reconocidos por otros como expertos competentes y que pueden proporcionar información, evidencia, valoraciones y valoraciones se caracteriza como juicio experto” (Gutiérrez, 2008). Como resultado, el instrumento aprobado en la tesis fue modificado para la elaboración de este trabajo. “Liderazgo y presentación de la docencia en instituciones educativas públicas de la región urbana de la región Cangallo en el año 2017” (López, 2003).

a. Coeficiente de correlación “r” de Pearson

“Podimos encontrar la relación lineal entre dos variables utilizando este método estadístico” (Gutiérrez, 2008). “El coeficiente de correlación de Pearson se puede definir de una manera menos formal como un índice que se puede utilizar para cuantificar el grado de relación entre dos variables” (López, 2003). La siguiente es la fórmula:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Tabla 4

Valores de Coeficiente de correlación de “r” de Pearson

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Nota: La tabla muestra los valores del coeficiente de Pearson según el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

b. Coeficiente de correlación T de Kendal

El coeficiente de correlación de rangos de Kendall (de la letra griega tau) es una estadística que mide la relación ordinal entre dos valores medidos.

“Como resultado, se puede utilizar la siguiente fórmula para ilustrar la técnica estadística de la correlación de Kendall cuando no existen relaciones entre las variables” (Estrada, 2013).

$$\tau = \frac{s}{\frac{1}{2}N(n-1)}$$

Donde:

- τ (**Tau**): Es el coeficiente de correlación de Kendall
- **S**: Es la puntuación efectiva de los rangos
- **N**: Es el tamaño de la muestra en parejas variables

Tabla 5

Valores de Correlación método tau-b Kendall

Correlación	Valor
Negativa perfecta	-1
Negativa muy fuerte	-0.9
Negativa media	-0.75
Negativa débil	-0.5
No correlación	-0.1
Positiva perfecta	1
Positiva muy fuerte	0.9
Positiva media	0.75
Positiva débil	0.5
No correlación	0.1

Nota: La tabla muestra los valores del coeficiente de tau-b Kendall según el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

c. Coeficiente de correlación Spearman

“Una medida no paramétrica de correlación de rango es el coeficiente de correlación de Spearman” (Gutiérrez, 2008). (dependencia estadística del ranking entre dos variables). Su función principal es el análisis de datos. Además, se utiliza el siguiente enlace.

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n= número de puntos de datos de las dos variables

d_i= diferencia de elemento y rango “n”

ρ , puede tomar un valor entre +1 y -1 donde el Coeficiente Spearman

Un valor de +1 en ρ significa una perfecta asociación de rango

Significa que no hay asociación de rangos un valor 0 en ρ

Significa una perfecta asociación negativa entre los rangos un valor de -1 en ρ .

La asociación entre los dos rangos es más débil Si el valor de ρ se acerca a 0,

Tabla 6

Valores de correlación Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: La tabla muestra los valores del coeficiente de Spearman según el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

3.5.2.4 Confiabilidad

La confiabilidad se determinó tomando en cuenta las variables y sus correspondientes dimensiones. En el cual se determinó utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach.

“El coeficiente alfa de Cronbach es un indicador de la confiabilidad de las escalas psicométricas más utilizadas en las ciencias sociales” (Vega, 2018). “El alfa de Cronbach es una medida de la consistencia interna de los elementos de la escala” (López, 2003). “Si este valor es alto, podemos concluir que la escala es homogénea, lo que significa que todos los elementos apuntan en la misma dirección” (Gonzales, 2016).

Tabla 7

Escala de valoración de la confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003).

Por tanto, La fórmula usada para calcular el Alfa de Cronbach, para cada dimensión y variable es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

- ✓ K = Número de ítems en la escala.
- ✓ $\sigma^2 Y_i$ = Varianza del ítem i.
- ✓ $\sigma^2 X$ = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.

“Dividimos el número total de variaciones de los elementos por la varianza de los resultados observados de las personas, ponderados por el número de elementos” (Gonzales, 2016), como puede ver. Como resultado, aumentar el número de elementos en la escala tiende a mejorar el alfa de Cronbach, incluso cuando su confiabilidad teórica no cambia.

Tabla 8

Valores establecidos para interpretar los coeficientes del alfa de Cronbach

Rangos de (α)	Magnitud
> 0.90	Excelente
0.80 a 0.89	Bueno
0.70 a 0.79	Aceptable
0.60 a 0.69	Cuestionable
0.50 a 0.59	Pobre
< 0.50	Inaceptable

Nota: Escala de valoración de alfa de Cronbach, George y Mallery (2003)

3.6 PROCEDIMIENTO

Las herramientas enumeradas en el apéndice se utilizaron en este estudio para “examinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo de los instructores” (Vega, 2018).

Fase 1: Trabajo de campo, que incluye visitas a instituciones educativas para administrar cuestionarios tanto al director como al instructor de la muestra.

Fase 02: Utilizando SPSS V.25, se realizaron trabajos de oficina, “sistematización de datos y hoja de cálculo para medir la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente” (Vega, 2018). Todo esto permitió presentar los hallazgos en porcentajes con el fin de describir e interpretar los datos. “De igual manera, se consideró el marco teórico y los objetivos del estudio al realizar la interpretación de los datos y concluir con las conclusiones y sugerencias pertinentes” (López, 2003).

3.7 VARIABLES

Variable 01 (V1)

Liderazgo pedagógico



Variable 02 (V2)

Desempeño docente

3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

“Se utilizaron el programa SPSS Statistics 25 para realizar el análisis estadístico de los datos” (Vega, 2018), que incluyó las tablas y los gráficos, así como el contraste estadístico de las hipótesis “utilizando el coeficiente de correlación de Pearson r ; una prueba que determina el nivel de relación entre las variables incluidas en el estudio” (Vega, 2018).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Como resultado del trabajo, se tuvo una población de 05 instituciones educativas iniciales rurales, conformados por 42 docentes de aula. Por ende, para el trabajo de investigación se consideraron como muestra no probabilística a 03 instituciones educativas iniciales rurales conformado por 22 docentes.

Es entonces, que se determinó los siguientes parámetros:

4.1.1 Resultados de la validez

Para la elaboración del trabajo de investigación, se aplicó el instrumento validado en la tesis. “Liderazgo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del distrito de Cangallo- 2017” (López, 2003).

4.1.2 Resultados de la confiabilidad

“Para el cálculo de la confiabilidad de la muestra, se utilizó coeficiente del alfa de Cronbach a nivel de variables y dimensiones” (Molina, 2011).

Tabla 9

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	22	100.0

Nota: La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De la tabla anterior se puede observar que la muestra lo conforman 22 docentes, distribuidos en 03 institución educativos rurales del nivel inicial.

Tabla 10*Resumen de procesamiento estadísticas de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.878	38

Nota: resultados de procesamiento SPSS V.25

El coeficiente de confianza de Alfa de Cronbach fue de 0,878, y esto se traduce en un instrumento con una confiabilidad del 87,8%, clasificado como alto, y se analizaron un total de 38 puntos y/o preguntas. De igual forma, la confiabilidad determinada a nivel de tamaño se muestra a continuación.

Tabla 11*Resumen de procesamiento estadísticas de total de valores de Alfa de Cronbach*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	106.6818	81.846	.290	.877
P2	106.9091	83.515	.081	.881
P3	106.4091	79.110	.582	.872
P4	106.9091	78.753	.395	.875
P5	106.5000	79.119	.479	.873
P6	107.1364	80.695	.264	.878
P7	107.5909	79.968	.403	.875
P8	107.9091	75.706	.800	.867
P9	107.1364	82.695	.153	.880
P10	107.1818	80.251	.259	.879
P11	107.3182	79.465	.472	.874
P12	106.6364	80.719	.408	.875
P13	106.9545	81.950	.365	.876
P14	107.6364	78.623	.653	.871
P15	107.3182	79.084	.441	.874
P16	107.0455	80.617	.426	.875
P17	107.4545	82.736	.170	.879



P18	107.5000	83.310	.107	.880
P19	107.0000	83.143	.156	.879
P20	107.4091	81.777	.279	.877
P21	107.1818	80.061	.475	.874
P22	106.9091	82.468	.377	.876
P23	107.5909	76.825	.625	.870
P24	107.5909	79.110	.487	.873
P25	107.0455	74.331	.655	.868
P26	106.9545	82.807	.238	.878
P27	107.1818	80.918	.377	.876
P28	106.7273	84.113	.030	.881
P29	106.9091	84.372	.002	.881
P30	106.8636	83.647	.125	.879
P31	107.1818	82.727	.175	.879
P32	107.5455	78.260	.565	.872
P33	107.0909	80.468	.341	.876
P34	106.7727	78.565	.519	.873
P35	107.0000	80.667	.377	.875
P36	106.7273	76.208	.580	.871
P37	107.0000	80.571	.327	.877
P38	107.0909	77.610	.539	.872

Nota: resultados de procesamiento SPSS V.25

4.1.3 Prueba de normalidad

Luego de la etapa de identificar y corregir el error en el análisis estadístico de un conjunto de datos, el siguiente paso es definir la distribución de las variables analizadas, especialmente los datos numéricos. El comportamiento de estas variables se puede examinar visualmente de una manera bastante sencilla, además de las medidas descriptivas relacionadas. “La distribución normal es una de las distribuciones teóricas más estudiadas y más usadas en la práctica” (López, 2003). (prueba de normalidad).

- **Planteamiento la hipótesis de normalidad**

H_0 = Los datos siguen una distribución normal

H_1 = Los datos no siguen una distribución normal



- **Estableciendo el nivel de significancia**

Nivel de confianza (NC) =0.95

Nivel de significancia (α) =0.05

- **Estableciendo prueba de normalidad**

Si " $n > 50$ " se aplica Kolmogórov-Smirnov

Si " $n \leq 50$ " se aplica Shapiro-Wilk

- **Estableciendo estadístico de prueba**

Si " $p\text{-valor} \geq 0.05$ " se acepta la " H_0 " y se rechaza la " H_1 "

Si " $p\text{-valor} < 0.05$ " se rechaza la " H_0 " y se acepta la " H_1 "

- **Criterio de decisión**

Para determinar la normalidad, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, en vista que

" n " =22, es decir que los datos son " $n \leq 50$ ".

Tabla 12

Pruebas de normalidad de liderazgo pedagógico y desempeño docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico	.976	22	.849
Desempeño Docente	.915	22	.060

Nota: resultados de procesamiento SPSS V.25 – prueba de normalidad

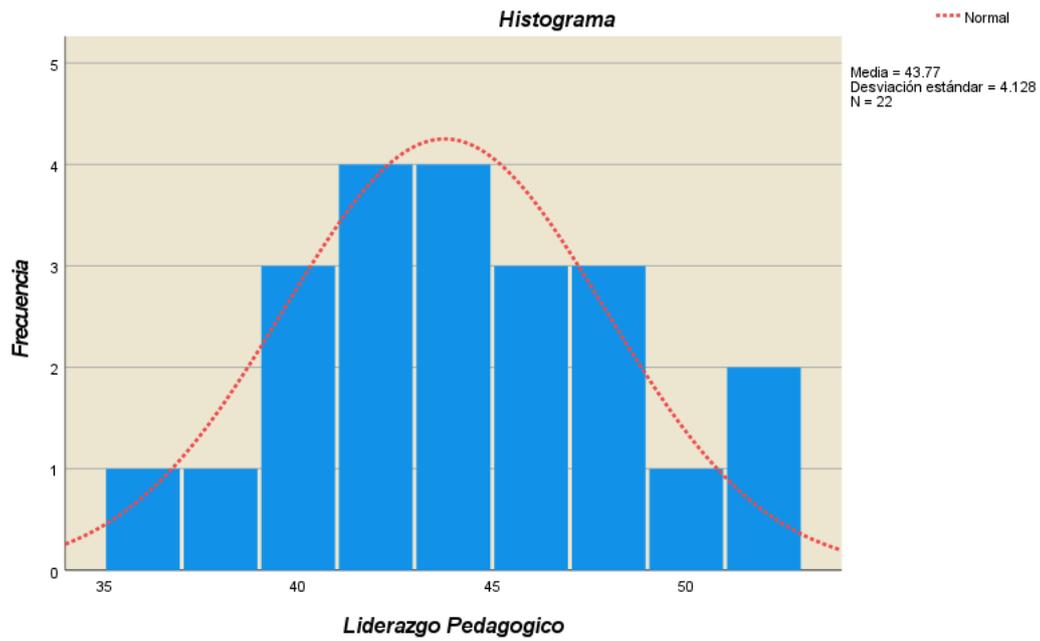


Figura N° 4. Prueba de normalidad de la variable liderazgo pedagógico

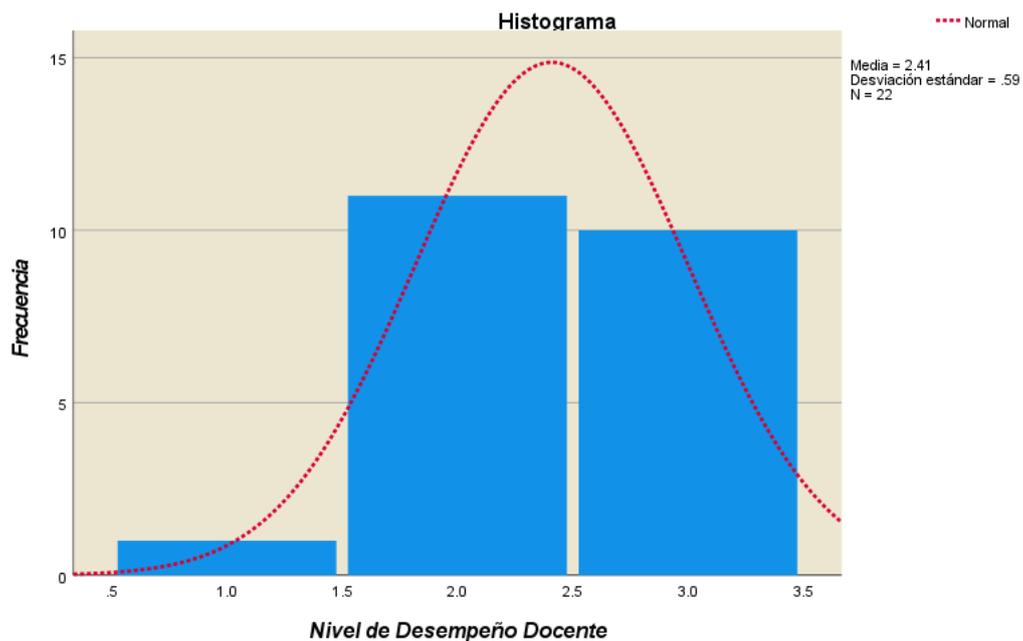


Figura N° 5. Prueba de normalidad de la variable desempeño docente

De la tabla y la figura anterior se observan los resultados de la prueba de normalidad al nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, si el valor de $p_ (0.06) \geq 0.05$, entonces se acepta H_0 (los datos corresponden a la distribución normal), y se rechaza H_1 (los datos no corresponden a la distribución normal). Cuando la muestra corresponde a la

distribución normal se utilizaría el coeficiente de correlación de Pearson r , en caso contrario se utilizaría R_o Spearman o Tau_b Kendall.

4.1.4 Determinación de frecuencias a nivel de dimensiones

Tabla 13

Distribución de frecuencias - nivel de planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	40,91	40,91	40,91
	Siempre	13	59,09	59,09	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados de cuestionario sobre nivel de planificación aplicado a docentes de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

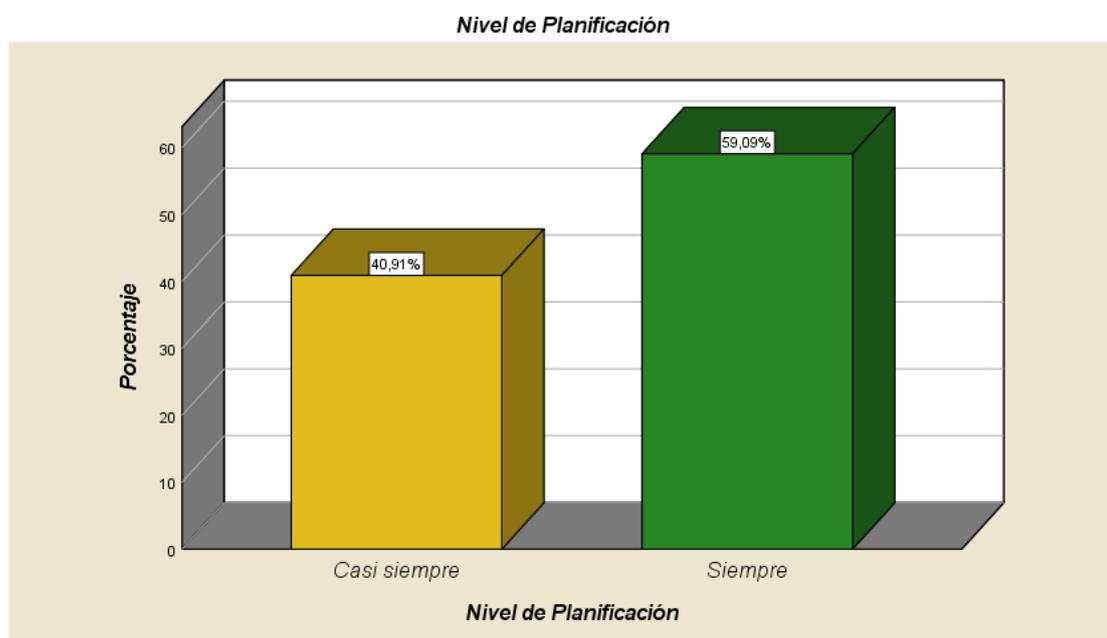


Figura N° 6. *Nivel de Planificación*

La figura anterior muestra que el 100% de los docentes de primaria del distrito de San Jerónimo tienen un nivel de planificación en el manejo de la orientación pedagógica; El 40,91% casi siempre llega al nivel de planificación, y el 59,09% dijo que siempre llega al nivel de planificación.

Por lo que se deduce que, el líder pedagógico siempre realiza la planificación de actividades a fin de lograr las metas previstas.

Tabla 14

Distribución de frecuencias - nivel organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	40,91	40,91	40,91
	Casi siempre	12	54,55	54,55	95,45
	Siempre	1	4,55	4,55	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados de cuestionario sobre nivel de organización a docentes de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)



Figura N° 7. Nivel de Organización

De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, según el tamaño del nivel de organización; El 40,91% a veces corresponde al nivel organizacional, el 54,55% casi siempre, y el 4,55% siempre corresponde al nivel organizacional de liderazgo pedagógico.

Por lo que se deduce que, el director prioriza casi siempre su organización, así como el cumplimiento de las acciones previstas que le competen como líder pedagógico acorde a la normatividad del MINEDU.

Tabla 15
Distribución de frecuencias - Nivel de Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,09	9,09	9,09
	Casi siempre	19	86,36	86,36	95,45
	Siempre	1	4,55	4,55	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados de cuestionario sobre nivel de evaluación de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

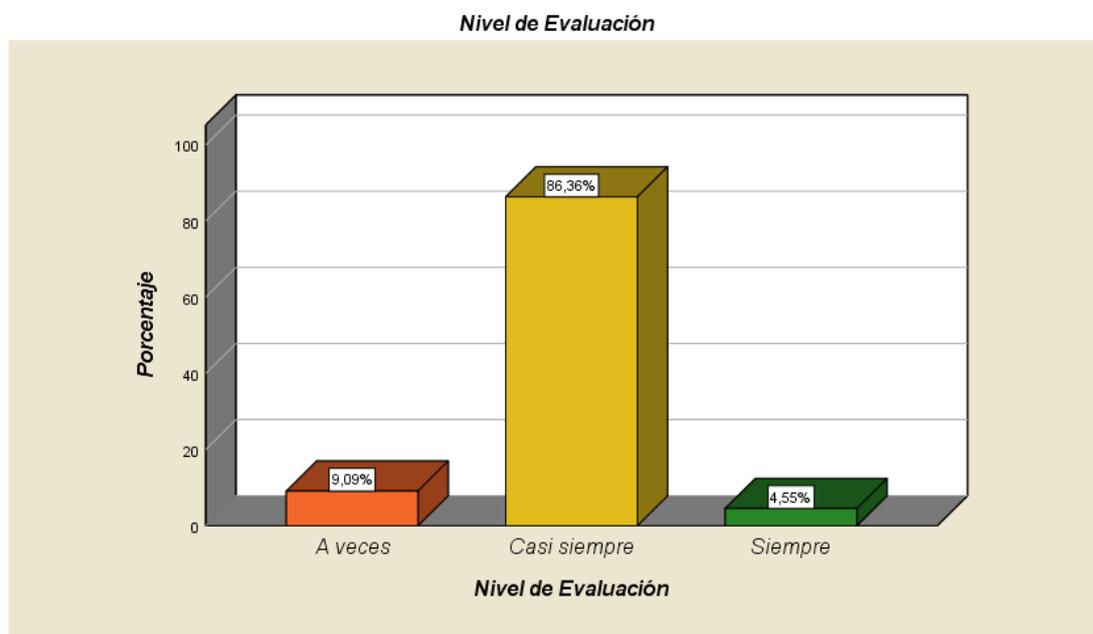


Figura N° 8. *Nivel de Evaluación*

De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, con respecto a la dimensión de nivel de evaluación; el 9.09% a veces cumplen con el nivel de evaluación, el 86.36% casi siempre y el 4.55% siempre cumple con el nivel de evaluación del liderazgo pedagógico.

Por lo que se deduce que, el director prioriza casi siempre la evaluación de su gestión pedagógica, así como el monitorio de las acciones previstas y encomendadas a los docentes de aula que le competen como líder pedagógico.

Tabla 16

Distribución de frecuencias - nivel de gestión de desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	13,6	13,6	13,6
	Eficiente	19	86,4	86,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados de cuestionario sobre nivel de desarrollo personal para el buen desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

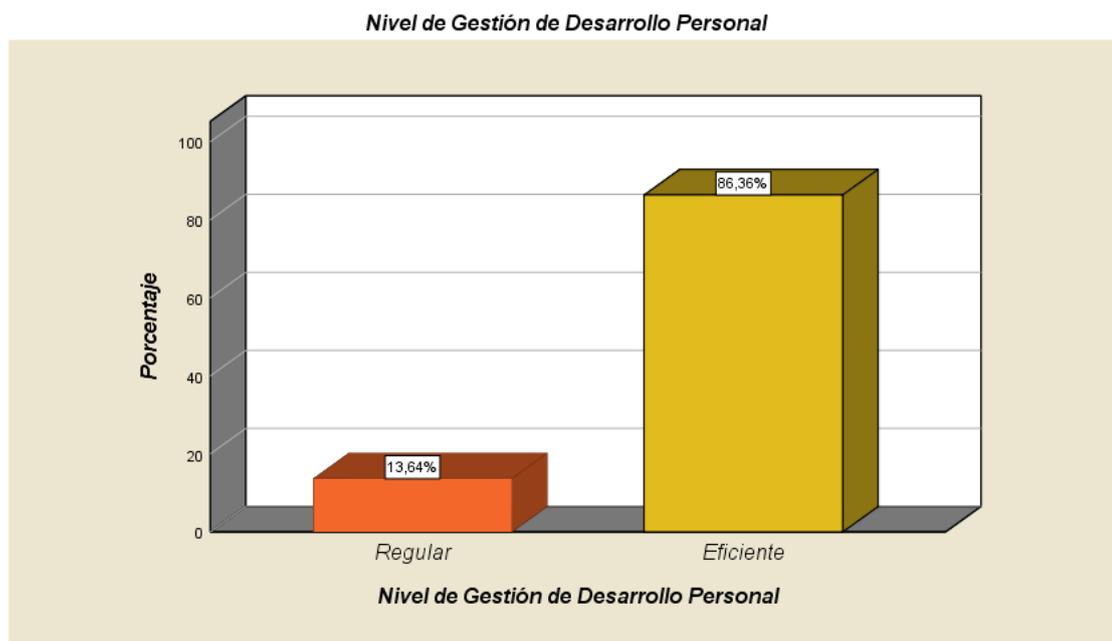


Figura N° 9. *Nivel de la gestión de desarrollo personal*

De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, con respecto a la dimensión de nivel de desarrollo personal para el desempeño docente; el 13,64% tiene regular nivel de desarrollo personal y el 86,36% eficiente nivel de gestión de desarrollo personal en el desempeño docente.

Por lo que se deduce que, en su gran mayoría son docentes eficientes en cuanto a capacitación personal, conoce las competencias exigidas en su aula.

Tabla 17

Distribución de frecuencias - nivel de vinculación social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	4,55	4,55	4,55
	Regular	13	59,09	59,09	63,64
	Eficiente	7	31,82	31,82	95,45
	Muy Eficiente	1	4,55	4,55	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados de cuestionario sobre nivel de vinculación social para el buen desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

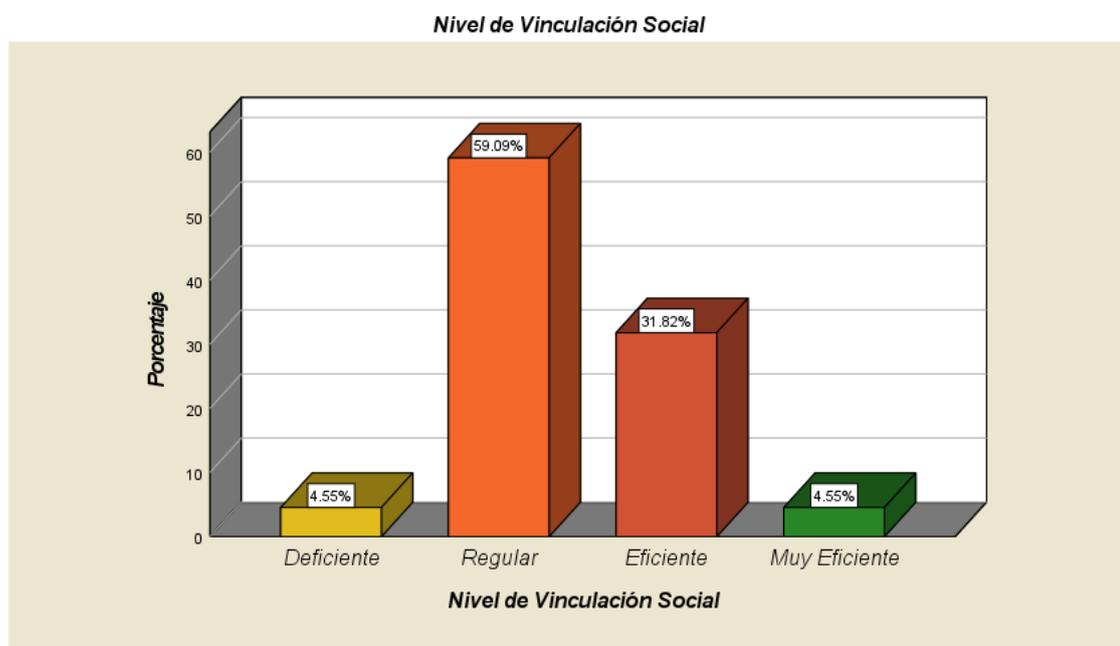


Figura N° 10. *Nivel de vinculación social*

De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, con respecto a la dimensión de nivel de vinculación social para el desempeño docente; el 4,55% tiene un deficiente nivel de vinculación social, 59,09% tiene un regular nivel de vinculación social, 31,82% tiene un eficiente nivel de vinculación social y finalmente un 4,55% de los docentes tienen un nivel muy eficiente de vinculación social.

Por lo que se deduce que, en su gran mayoría los docentes presentan una regular vinculación social con su entorno en la comunidad educativa.

Tabla 18

Distribución de frecuencias - nivel de gestión del currículo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	4,55	4,55	4,55
	Eficiente	14	63,64	63,64	68,18
	Muy eficiente	7	31,82	31,82	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados de cuestionario sobre nivel de gestión del currículo para el buen desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

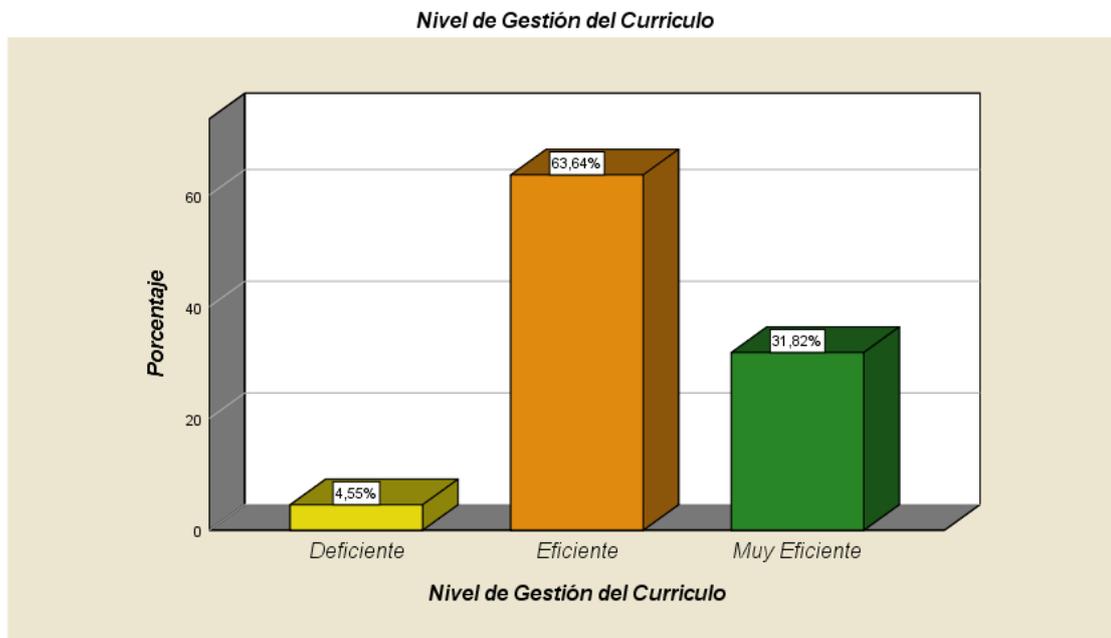


Figura N° 11. *Nivel de gestión del currículo*

De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, con respecto a la dimensión de nivel de gestión de currículo para el desempeño docente; el 4,55% tiene un deficiente nivel de gestión de currículo, el 63,64% tiene un eficiente nivel de gestión de currículo y finalmente un 31,82% de los docentes tienen un nivel muy eficiente de gestión de currículo en el desempeño docente.

Por lo que se deduce que, en su gran mayoría los docentes son eficientes en gestión de currículo, diseño de metodologías y estrategias de enseñanza.

4.1.5 Distribución de frecuencias a nivel de dimensiones y variables

Tabla 19

Distribución de frecuencias - nivel del liderazgo pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,55	4,55	4,55
	Casi siempre	18	81,82	81,82	86,36
	Siempre	3	13,64	13,64	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

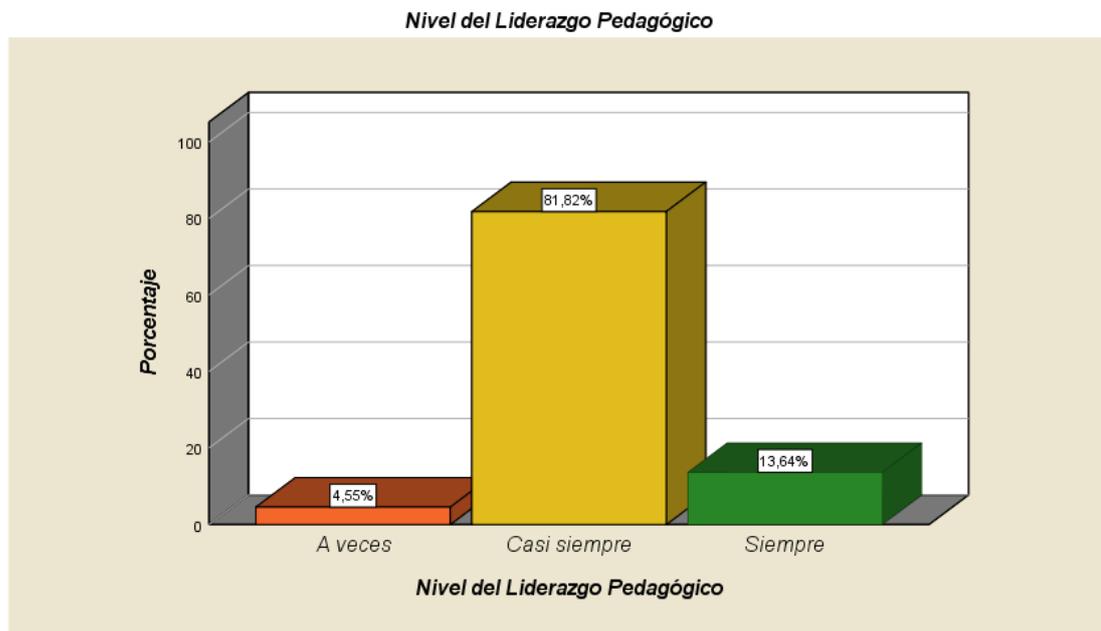


Figura N° 12. *Nivel del liderazgo pedagógico*

De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, con respecto a variable de nivel del liderazgo pedagógico; el 4,55% a veces cumple con buen nivel liderazgo pedagógico, el 81,82% casi siempre cumple y finalmente el 13.64% siempre cumple con buen nivel liderazgo pedagógico.

Según la variable Liderazgo Pedagógico, existe un mayor porcentaje en los criterios “casi siempre” y “siempre”, lo que indica que en la mayoría de los casos cada medición se realiza, pero no constante a su vez. existe un porcentaje mínimo en los criterios de “casi siempre” y “siempre”, lo que indica que el profesorado a veces carece de orientación pedagógica.

Tabla 20

Distribución de frecuencias - nivel de la escala de desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	4,55	4,55	4,55
	Regular	11	50,00	50,00	54,55
	Eficiente	10	45,45	45,45	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de desempeño docente aplicado a docentes de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de San Jerónimo (2021)

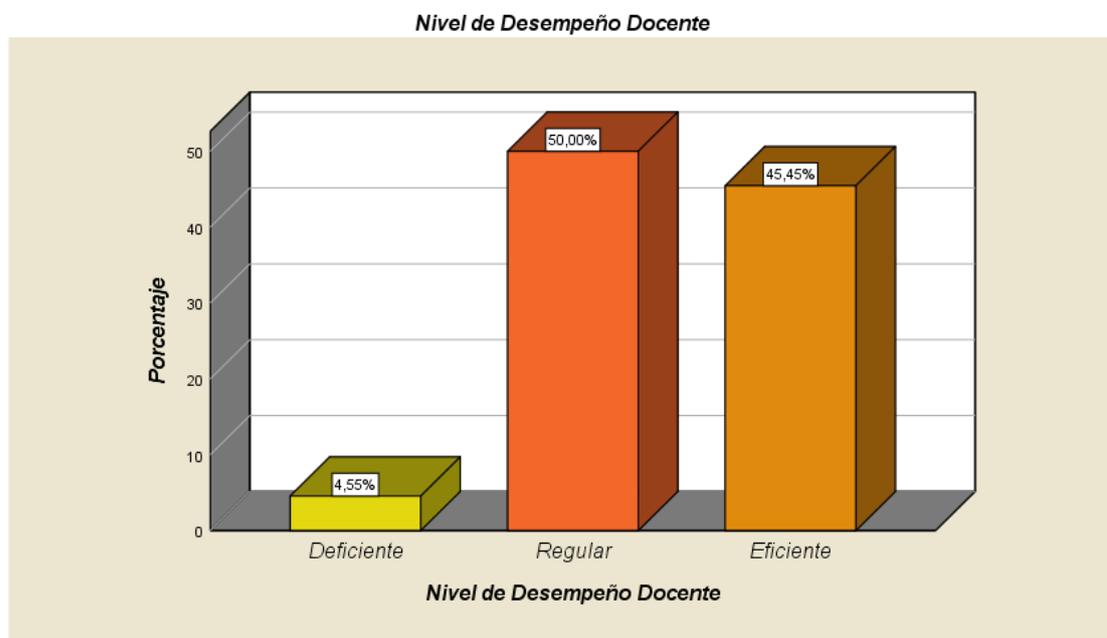


Figura N° 13. *Nivel de la escala de desempeño docente*

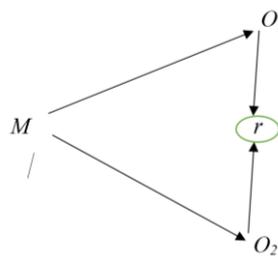
De la figura anterior muestra que el 100% de los profesores de las escuelas rurales del distrito de San Jerónimo, con respecto a la variable de nivel del desempeño docente;

el 4,55% tiene deficiente nivel de desempeño docente, el 50,00% tiene un nivel regular; y finalmente el 45,45% tiene un nivel eficiente desempeño docente.

“Por lo que vislumbra que la mayoría de docentes tienen un buen desempeño en sus instituciones educativas” (Gonzales, 2016).

4.1.6 Contraste de hipótesis general

Según el diseño de la investigación no experimental, se propuso:



M: Muestra

O1: Observación de la variable V1, nivel del liderazgo pedagógico

O2: Observación de la variable V2, nivel de la escala de desempeño docente

r: Relación entre ambas variables

Teniendo como hipótesis:

- H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021
 - H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021
- Prueba estadística: coeficiente de correlación “r” de Pearson.

Tabla 21*Correlaciones nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la escala de desempeño docente*

		Nivel del Liderazgo Pedagógico	Nivel de la Escala de Desempeño Docente
Nivel del Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,814**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Nivel de la Escala de Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,814**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

“Para determinar si la correlación entre las variables es significativa, se hizo la comparación del valor p con su nivel de significancia” (Lerena & Diaz, 2018).

El resultado es un valor de 0.000, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación lineal entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de la escala del docente. Esta dependencia es directamente proporcional entre las dos variables.

Por tanto, del análisis de la tabla N° 21, la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente es $r = 0.814^{**}$, con significancia $p = 0.000$. cuyo resultado según la escala de valores de “ r ” de Pearson significa que tiene una correlación fuerte.

- Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

“El valor del coeficiente de correlación puede variar de -1 a $+1$. Cuanto mayor sea el valor absoluto del coeficiente, más fuerte será la relación entre las variables” (Bolvar, 2014).

Tabla 22
Valores para el Coeficiente de Pearson

Rango de valores del coeficiente de Pearson r_{xy}	Interpretación
$0.00 \leq r_{xy} < 0.10$	Correlación Nula
$0.10 \leq r_{xy} < 0.30$	Correlación Débil
$0.30 \leq r_{xy} < 0.50$	Correlación Moderada
$0.50 \leq r_{xy} < 1.00$	Correlación Fuerte

Nota: Estadística Aplicada (Córdova primera edición), sugerencias cohen

Entonces, se realizó el gráfico de dispersión de puntos, mediante una ecuación de regresión lineal cuya ecuación se presenta en el siguiente gráfico.

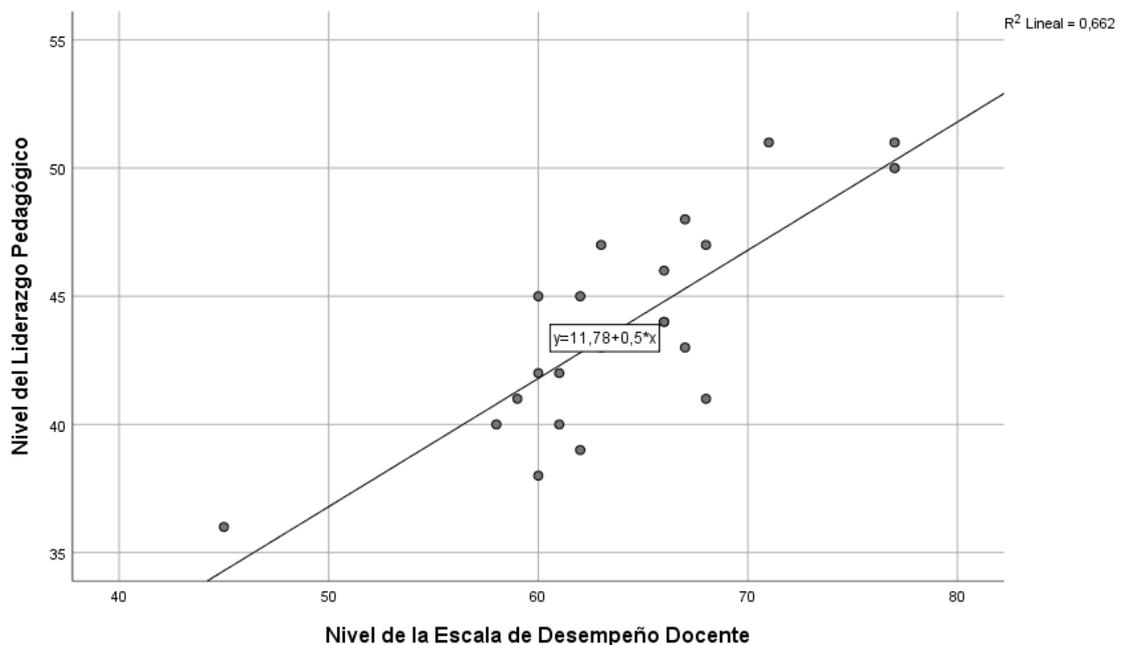


Figura N° 14. *Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la escala de desempeño docente*

De la figura N° 14; se observa que la ecuación de la línea de tendencia, tiene una pendiente positiva y nos indica que nuestro coeficiente será de 0 a 1 según la escala de valores para el coeficiente de Pearson, es decir las variables son directamente proporcionales.

4.1.7 Contraste de hipótesis específicas

a. Hipótesis específica 1

- H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión del desarrollo personal en las instituciones educativas iniciales rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021
- H₁: Existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión del Desarrollo del personal en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021

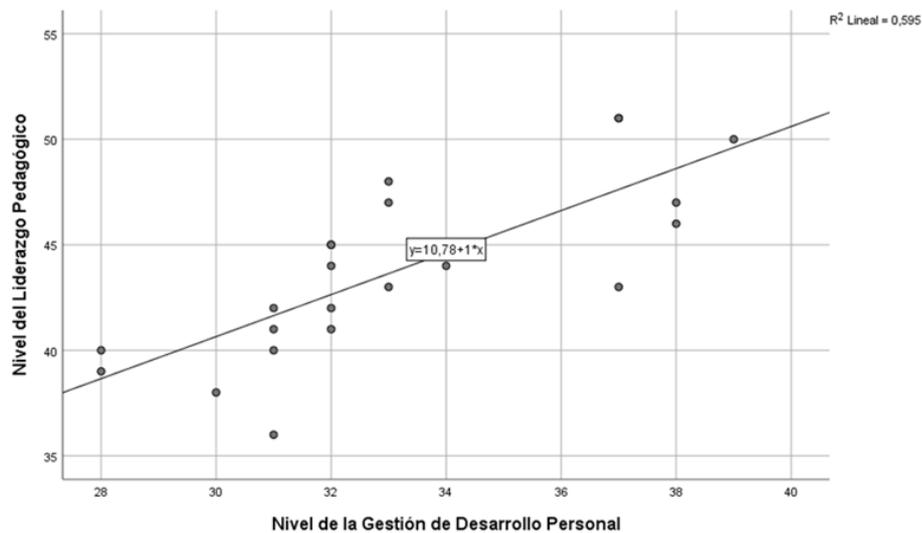


Figura N° 15. Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del desarrollo del personal.

Tabla 23

Correlaciones nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del desarrollo del personal

		Nivel del Liderazgo Pedagógico	Nivel de la Gestión de Desarrollo Personal
Nivel del Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Nivel de la Gestión de Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Del resultado según Tabla N° 23, tenemos una significancia de 0.000, menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo que: $r = 0.771^{**}$ “donde existe una relación lineal entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de gestión del desarrollo del personal” (Bardalez, 2020). La relación es fuerte en la escala "r" de Pearson (está en el rango de 0.5 a 0.99) y es directamente proporcional.

b. Hipótesis específica 2

- H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la vinculación social del docente del personal en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021
- H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la vinculación social del docente del personal en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021

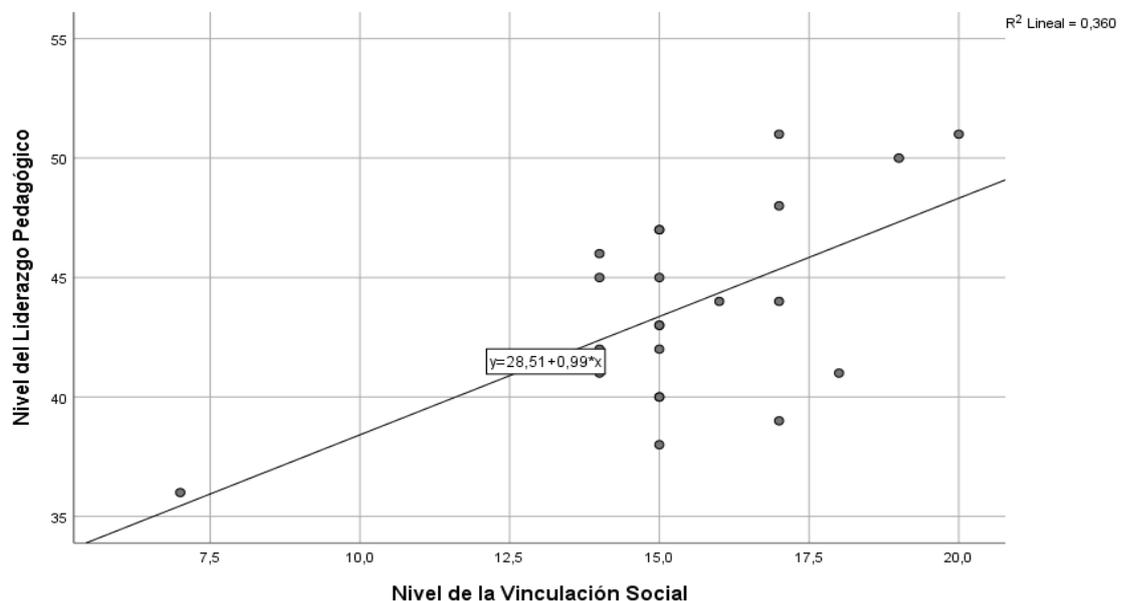


Figura N° 16. Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la vinculación social del docente

Tabla 24*Correlaciones Nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la vinculación social del docente*

		Nivel del Liderazgo Pedagógico	Nivel de la Vinculación Social
Nivel del Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,475*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	22	22
Nivel de la Vinculación Social	Correlación de Pearson	,475*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	22	22

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

En nuestros resultados tenemos una significancia de 0.025, menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: $r = 0.475$ ** “existe una relación lineal entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de vinculación social del docente de la institución educativa. Personal” (López, 2003). Esta correlación es moderada (entre 0,5 y 0,99) y directamente proporcional.

c. Hipótesis específica 3

- H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo del personal en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021.
- H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo del personal en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac– 2021.

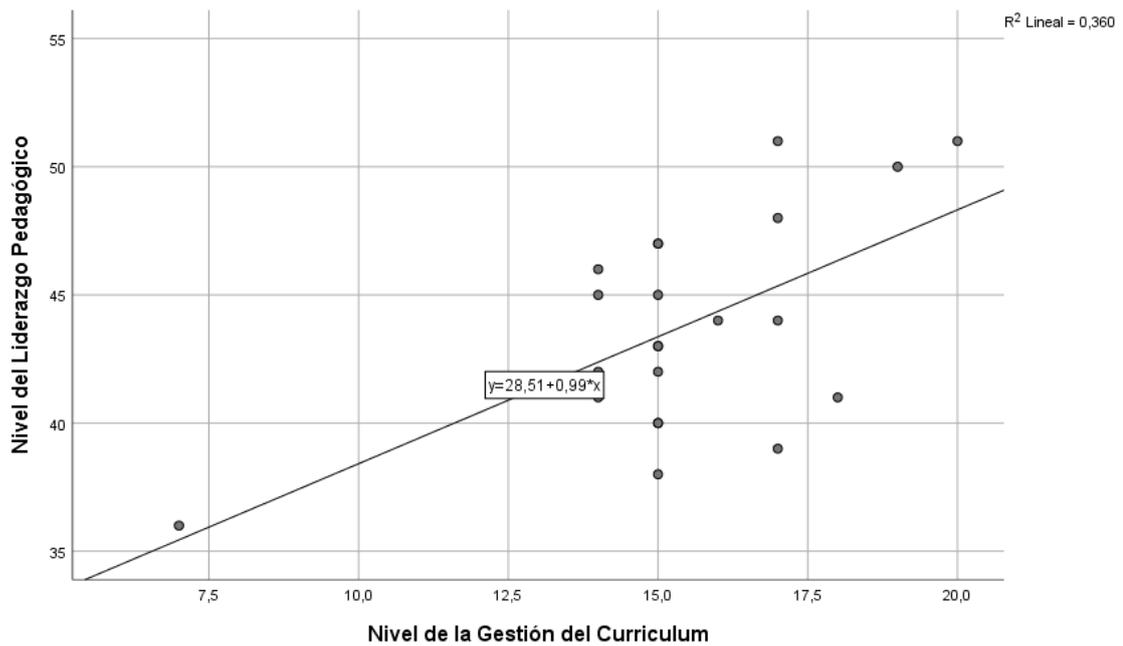


Figura N° 17. Nube de puntos nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del currículo

Tabla 25

Correlaciones nivel del liderazgo pedagógico vs nivel de la gestión del currículo

		Nivel del Liderazgo Pedagógico	Nivel de la Gestión del Currículo
Nivel del Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Nivel de la Gestión del Currículo	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Como resultado tenemos “una significancia de 0.00, menor a 0.05, $r = 0.600^{**}$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación lineal entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de gestión curricular del personal” (Bardalez, 2020). Esta dependencia es fuerte (entre 0,5 y 0,99) y directamente proporcional.



4.2 DISCUSIÓN

La enseñanza y el aprendizaje enfatizan el liderazgo pedagógico y la presentación de la enseñanza, es por ello que los líderes pedagógicos enfocan su labor educativa en la planificación, organización y evaluación como labor fundamental que le corresponde como líder pedagógico.

También en su disertación “Liderazgo Pedagógico y Presentación de Docentes de la Escuela Superior de Educación Artística Pública” ESFAP “Chabuca Granda de Apurmac-2017” (Chambi Ankori, 2017) señaló que existe una conexión muy significativa ($p < 0.01$) entre liderazgo pedagógico y eficiencia docente en la Gran Universidad Estatal de las Artes de Apurímac, con un valor total de $r = 0.639^{**}$. (correlación positiva alta). También en la disertación “Dirección de la Escuela Vocacional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José Mara Arguedas, Andahuaylas, 2014”, la disertación “Dirección de dirección y docencia de la Universidad Nacional José Mara Arguedas, Andahuaylas 2016”. (González Hurtado, 2016). “Encontró una relación fuerte y favorable entre el liderazgo basado en principios y la eficacia docente ($r = 0,879$, $p = 0,000$)” (Gómez & Huamani, 2018). En otras palabras, cuanto más fuerte sea el liderazgo del director, mejores serán los resultados del aprendizaje. “Cabe señalar que el estudio encontró un valor de $p r = 0,814^{**}$, lo que indica una relación lineal estadísticamente significativa, una relación fuerte y directamente proporcional entre el grado de liderazgo pedagógico y el nivel de enseñanza” (MINEDU, 2014), en las escuelas. Escuela Primaria San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac - 2021. Finalmente, aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. También proporcionaron resultados comparables de otros estudios en otras áreas que son consistentes con investigaciones previas y antecedentes teóricos.



También en la tesis “Orientación pedagógica y eficacia de la enseñanza en las escuelas públicas del distrito urbano de Cangallo 2017” (Uchurima Sulca, 2017) identificó que “existe un vínculo entre el liderazgo pedagógico y la gestión del desarrollo docente en las escuelas, escuelas públicas del área urbana. zona de Cangallo” (Uchurima, 2017). “La prueba estadística Kendall Tau b confirma esta conclusión, mostrando que el coeficiente de correlación es 0,778, lo que muestra un grado moderado de correlación entre el liderazgo pedagógico y la gestión del desarrollo docente, y el valor de p ” (Uchurima, 2017) (nivel significativo) es $0,000 < 0,05 = 0,778$; $p = 0,000 < 0,05$). Como resultado del estudio se encontró el valor de $p r = 0,771^{**}$, lo que indica que los datos muestran una relación lineal estadísticamente significativa entre el grado de liderazgo pedagógico y el nivel de gestión del desarrollo personal. en las primeras escuelas educativas rurales de la zona de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac - 2021.

La disertación “Liderazgo Pedagógico y Presentación de la Enseñanza en las Escuelas Públicas del Distrito Municipal de Cangallo 2017” (Uchurima Sulca, 2017) encontró que existe un vínculo entre el liderazgo pedagógico y el nivel de compromiso social de los docentes. escuelas públicas educativas del casco urbano del distrito de Cangallo. Así lo confirma la prueba estadística Kendall Tau b, que muestra que el coeficiente de correlación es de 0,752, lo que indica un grado moderado de correlación entre el liderazgo pedagógico y el grado de compromiso social del docente, y el nivel de significación es de $0,000 < 0,05 = 0,752$; $p = 0,000 < 0,05$). Así, el estudio “encontró una asociación lineal estadísticamente significativa con una correlación moderada y directamente proporcional entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de compromiso social del personal docente de las escuelas primarias rurales San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2021” (Uchurima, 2017).



La disertación “Liderazgo Pedagógico y Eficacia de la Enseñanza en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito Urbano de Cangallo 2017” (Uchurima Sulca, 2017) encontró que existe “un vínculo entre el liderazgo pedagógico y la gestión curricular en las instituciones educativas públicas de la ciudad Cangallo distrito de Cangallo 2017” (Uchurima, 2017). Así lo confirma la prueba estadística Kendall Tau b, que muestra que el coeficiente de correlación entre el liderazgo pedagógico y la gestión curricular es de 0,869, lo que muestra un bajo grado de correlación y un nivel de significación de 0,000 0,05. = 0,869; $p = 0,000 0,05$). El estudio encontró un valor de $p r = 0.600^{**}$, lo que demuestra que los resultados muestran “una relación lineal estadísticamente significativa, correlación fuerte y directamente proporcional entre el nivel de liderazgo pedagógico y la gestión curricular en la zona de San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2021” (Uchurima, 2017).



V. CONCLUSIONES

- Primero.** En primer lugar, se concluyó que existe una relación entre el nivel de liderazgo docente y el nivel de actividad docente. Esto se confirma con la prueba estadística "r" de Pearson, que muestra que la correlación, $r = 0,814^{**}$, es significativa ($p = 0,000$), lo que refleja una fuerte correlación en las escuelas primarias rurales del distrito de San Jerónimo.
- Segundo.** En segundo lugar, existe un vínculo entre la formación en liderazgo y el desarrollo personal. Como muestra la prueba estadística "r" de Pearson, demostró que la correlación $r = 0.771^{**}$ con una fuerza reflejada significativa ($p = 0.000$), reflejando una fuerte correlación, en las escuelas primarias rurales del distrito de San Jerónimo.
- Tercero.** En tercer lugar, se puede concluir que existe una relación entre el nivel de liderazgo docente y el nivel de implicación social de los docentes. Como se puede apreciar de la prueba estadística "r" de Pearson, la cual mostró una correlación significativa $r = 0.475^*$ ($p = 0.025$), lo que refleja una correlación moderada, en las escuelas primarias rurales del distrito de San Jerónimo.
- Cuarto.** En cuarto lugar, se puede concluir que existe una relación entre el liderazgo docente y la gestión curricular. Así lo confirmó la prueba estadística "r" de Pearson, la cual mostró que la correlación confiable $r=0.600^{**}$ ($p=0.000$), lo que refleja una fuerte correlación en las escuelas primarias rurales de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac – 2021.



VI. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, promueva actividades de promoción para los directores y maestros de los distritos para garantizar una educación sólida y de calidad para los estudiantes.
- Segundo.** A los señores docentes de Educación Rural de San Jerónimo para ayudar a crear espacios para la socialización de experiencias exitosas, prácticas efectivas y aprendizaje mutuo a nivel de docentes y directores con el objetivo común de enseñar a los estudiantes.
- Tercero.** A directores y maestros de escuelas primarias profundizan los efectos positivos de la orientación pedagógica, analizan y adoptan estrategias que promuevan el desarrollo institucional y el desarrollo profesional de sus docentes, lo que redundará en beneficio de la calidad educativa de los estudiantes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADEN. (2021). ¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder? *BUSINEZ MAGASINNE*.
- Álvarez, M. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela española, S.A.
- Andrea Horn. (2010). Relacion entre Lidreazgo Educativo y Desempeño Escolar. *Psicoperspectivas, VOL.9, N°2, 82-104*.
- Arias Gonzales, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigacion*. Arequipa - Peru: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Asociación Universitaria de Formación del Profesorado. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 16, 77-79*.
- Bolívar Botía, A. (2014). Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*.
- Castro Rubilar, F. (2005). GESTION CURRICULAR: UNA NUEVA MIRADA SOBRE EL CURRÍCULUM Y LA INSTITUCION. *Horizontes Educativos*.
- Chambi Ancori, O. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “ESFAP” Chabuca Granda de Apurímac-2017. *Repositorio Digital Institucional - Universidad Cesar Vallejo*.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia : McGraw. Hill Interamericana S. A.
- Clumlaude, M. (2020). Liderazgo: ¿qué es y qué implica ser líder? Madrid: *MARKETING AND BUSINESS*.
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela. *una aproximación teórica. Propósitos y representaciones*.
- Del Padro, L. (2008). *Liderazgo y gestión del personal*. Argentina: OSDE.
- Delgado, M. P. (2002). Cuestiones teóricas y metodológicas sobre la elección y diseño de actividades para la educación lingüística. . *Revista Electrónica de Lingüística Aplicada, 113-136*.
- Estrada Mejia, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica, vol. XIII, núm. 34, 343-348*.
- Fredy, A. L. (2018). *Desempeño Directivo y su Relación con la Gestión Pedagógica en los Docentes en la Institución Educativa Manuel Vivanco Altamirano, Andahuaylas*. Andahuaylas: Repositorio digital institucional.



- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. *Matias Mancilla*.
- Garret, P., & Perez Leon , H. (2018). Zoom Educativo 5. *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias* y. Obtenido de <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/zoom5-1.pdf>
- Gomez, L., & Huamani, O. (2018). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018. Repositorio Digital Institucional - Universidad Cesar vallejo.
- Gonzales Hurtado, S. (2016). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014*. Lima: Repositorio de Tesis - UNMSM.
- Jesús, M. M., Tatiana, P. E., & Francis, D. F. (2016). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas*. Andahuaylas: Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Leithwood, K. (2010). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile:: Editorial Salesianos.
- Leiva Guerrero, M. V., Montecinos Sanhueza, C., & Aravena Castillo, F. (2016). Liderazgo pedagógico en directores nóveles en Chile : prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*. Valencia, 2016, v. 22, n. 2 ; 17 p, 17 p.
- Leiva Guerrero, M. V., Montecinos Sanhueza, C., & Aravena Castillo, F. (2016). Liderazgo pedagógico en directores nóveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores. *Revista electronica de investigacion y evaluacion educativa*.
- LERENA, A., & DIAZ, J. (2018). *LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES*. Arequipa.
- Lesly, E. (1999). EL DESEMPEÑO DOCENTE. *Departamento de Filosofía*.
- Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 51-60.
- Mass Bardalez, E. (2020). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali. Ucayali, Perú: ULADECH Católica.



- Mestanza Saavedra. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Lima.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima.
- MINEDU. (2014). Manual. *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima, Peru: minedu.
- MINEDU. (2014). *Marco Buen Desempeño Directivo*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Nicuesa, M. (2015). Social » VÍNCULO SOCIAL. *Defición ABC*.
- Ordoñez, & Cristina. (2020). Liderazgo directivo y desempeño: Abordaje desde el ámbito legal. *Colloquium*.
- Peiró, R. (2014). Desarrollo personal.
- Peris Pichastor, R. (1998). *El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas*. Obtenido de www.biblioteca.utec.edu.sv:
<http://www.biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/auprides/29989/capitulo%201.pdf>
- Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Buenos Aires Argentina: Aique.
- Raxuleu Ambrocio, M. (Diciembre de 2014). Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente. (*Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.*). Quetzaltenango, Guatemala.
- Rodriguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico. *Educación y Educadores*.
- Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Sánchez, A. V. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*.
- Torrecilla, F. J. (23 de Mayo de 2014). Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol. 4. Madrid, España, Madrid, España.
- Uchurima Sulca, G. (2017). Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones educativas públicas de la zona urbana del distrito de Cangallo 2017. *Repositorio Digital Institucional - Univesidad Cesar Vallejo*. Cangallo, Peru.



- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional*. Lima: . Editorial. Fundación San Marcos.
- Vega, J. B. (2018). Data Scientist, Psicólogo y evaluador educativo. Enfocado a la evaluación a gran escala y a usar data science para mejorar la toma de decisiones. *Alfa de Cronbach — Psicometría con R*.
- Zarate Ramirez, D. (2011). TESIS. *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Independencia, Lima, Peru.



ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021”</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p>		<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: - Directoras - Docentes</p> <p>MUESTRA: - Directoras - Docentes</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: V.1: Encuesta V.2: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: V.1: Cuestionario V.2: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos: - ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión del Desarrollo del personal docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p>	<p>Objetivos específicos: -Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión de desarrollo del personal docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión de desarrollo del personal docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021</p>	<p>VARIABLE 1 Liderazgo Pedagógico DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Evaluación <p>Rodríguez-Molina, Guillermo</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño docente DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del desarrollo personal • Vinculación social • Gestión del currículo <p>Según MBDD, 2016</p>	
<p>- ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y el nivel de vinculación social del docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p>	<p>-Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la vinculación social del docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021</p> <p>-Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el nivel de vinculación social del docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p>		
<p>- ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y la gestión del currículo del personal docente en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p>		<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión del currículo en las Instituciones Educativas Iniciales Rurales del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p>		

