



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones  
educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**AUTOR:**

Pucuhuayla Limaylla, Edgar ([orcid.org/0009-0003-0854-1450](https://orcid.org/0009-0003-0854-1450))

**ASESOR:**

Dr. Maguiña Vizcarra, Jose Eduardo ([orcid.org/0000-0003-4951-3934](https://orcid.org/0000-0003-4951-3934))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Dedico este estudio a Dios, fuente de sabiduría y guía en cada paso de mi camino. Agradezco por la fortaleza, el entendimiento y la inspiración que he recibido durante esta investigación. Que este trabajo pueda contribuir al bienestar y al crecimiento de la comunidad educativa, bajo Su divina protección y amor.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de desarrollar este estudio. Agradezco especialmente a todos los profesores y personal administrativo que han contribuido a mi formación académica y a mi crecimiento personal durante mi tiempo en esta institución. Su apoyo, orientación y dedicación han sido fundamentales para alcanzar este logro. Gracias a la Universidad César Vallejo por su compromiso con la excelencia académica y por ser un espacio de aprendizaje en el que he podido cultivar mis habilidades y conocimientos.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MAGUIÑA VIZCARRA JOSE EDUARDO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "LIDERAZGO PEDAGOGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANCAYO", cuyo autor es PUCUHUAYLA LIMAYLLA EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo Académico II cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MAGUIÑA VIZCARRA JOSE EDUARDO <b>DNI:</b> 08689899 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4951-3934	Firmado electrónicamente por: JMAGUINAV el 27- 06-2024 09:51:46

Código documento Trilce: TRI - 0776145



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PUCUHUAYLA LIMAYLLA EDGAR estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "LIDERAZGO PEDAGOGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANCAYO", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
EDGAR PUCUHUAYLA LIMAYLLA <b>DNI:</b> 21260929 <b>ORCID:</b> 0009-0003-0854-1450	Firmado electrónicamente por: EPUCUHUAYLA el 27- 06-2024 19:30:48

Código documento Trilce: TRI - 0776169

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODO.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ....	13
3.5. Procedimiento .....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS	

## Resumen

Esta investigación tiene como objeto: evaluar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo. Enfoque de investigación cuantitativo, tipo básica, nivel y diseño de investigación correlacional; para el desarrollo del estudio se utilizaron los métodos científico y descriptivo, como general y específico respectivamente. La población y muestra constituida por 100 docentes de educación primaria, por ello el muestreo es censal. Utilizándose la encuesta como técnica y el cuestionario sobre ambas variables como instrumento adaptadas por Allca en el año 2017. Concluyendo que existe una relación moderada directa significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ( $\rho = 0,40$ ); además muestran los profesores de primaria en ambas variables: liderazgo pedagógico y desempeño docente, un nivel de eficiencia del 76% y 88% respectivamente.

**Palabras clave:** liderazgo pedagógico, desempeño docente, relación.

### **Abstract**

This research aims to evaluate the relationship between pedagogical leadership and teaching performance of teachers in primary level educational institutions in the district of Huancayo. Quantitative research approach, basic type, level and correlational research design; for the development of the study, scientific and descriptive methods were used, such as general and specific respectively. The population and sample consisted of 100 primary education teachers, therefore the sampling is census. Using the survey as a technique and the questionnaire on both variables as an instrument adapted by Allca in 2017. Concluding that there is a significant direct moderate relationship between pedagogical leadership and teaching performance ( $\rho = 0.40$ ); in addition, primary school teachers show in both variables: pedagogical leadership and teaching performance, an efficiency level of 76% and 88% respectively.

**Keywords:** pedagogical leadership, teaching performance, relationship



## I. INTRODUCCIÓN

“La confianza en líderes vistos como héroes salvadores que trabajan de manera efectiva de manera individual y aprovechan el trabajo de cada uno, lleva a la conclusión de que el liderazgo centrado en el desarrollo del capital profesional de los docentes, tanto a nivel individual, en equipos y como parte de la profesión, es el objetivo final” (Hargreaves y Fullan, 2014, pp.70-71).

El propósito fundamental de la educación escolar es brindar a los alumnos la más alta calidad educativa disponible, por lo que cualquier acción administrativa o institucional debe estar supeditada a este objetivo. En definitiva, es primordial el liderazgo pedagógico por parte del equipo directivo, con miras a facilitar la innovación docente, compartir conocimientos y lecciones en grupo para potenciar el nivel de logro académico. Este liderazgo no se limita a posiciones jerárquicas, sino que implica la delegación de iniciativa e influencia a todos los miembros de la escuela (liderazgo compartido). Designar a una persona como la única responsable de liderar el cambio, impidiendo que otros también ejerzan liderazgo, obstaculizaría el crecimiento y desarrollo de la escuela como organización. Si deseamos que los docentes se involucren y desempeñen un papel de tipo profesional en sus respectivas áreas (Bolívar, 2011).

Administrar la enseñanza con el propósito primordial de elevar el desempeño educativo de los alumnos es el principal propósito del liderazgo pedagógico. En contraste, una larga tradición ha llevado a que los directores escolares a menudo se vean relegados a funciones de representantes de la administración y encargados de asegurar el cumplimiento de las normativas. Esta tendencia, que parece llevarnos de regreso al pasado, contrasta con la práctica en países con un desempeño destacado a nivel internacional, donde se valora más el liderazgo pedagógico como un enfoque profesional.

Dado que la responsabilidad es compartida, es esencial que la toma de decisiones sea colaborativa, con el propósito de involucrar y comprometer a todo el personal, promoviendo un liderazgo compartido entre los docentes. Se necesita de la colaboración para potenciar el éxito académico mediante el liderazgo; de lo contrario, será difícil mantenerlo a largo plazo. Por esta razón, el liderazgo requiere la distribución de poder y autoridad entre todo el personal, incluyendo a la

comunidad educativa. Una escuela que opera como una comunidad de aprendizaje debe delegar y compartir las responsabilidades motivadoras entre todos los docentes, como mencionamos en otro contexto (Bolívar, 2011). Es necesario considerar que la deficiencia en el desempeño docente se debe al estilo del liderazgo que desarrolla el equipo directivo.

La reforma en la escuela implica la redefinición del papel del director, que debe adoptar un enfoque de liderazgo centrado en la pedagogía (Abreu et al., 2021). Este líder debe ser capaz de influir y movilizar a la comunidad educativa en relación con los aspectos pedagógicos. Esto se considera una elección necesaria y relevante para la creación de una escuela que se organice y guíe en función del proceso de aprendizaje, logrando así la conexión entre el trabajo de los docentes y un ambiente escolar acogedor (Sakr y O'sullivan, 2022).

Aunque la autoridad funcional es importante, se reconoce que debe combinarse con el liderazgo ético y profesional, así como con la búsqueda de consenso y colaboración entre los colegas (Bolívar, 1997).

Desde esa perspectiva, entendemos la gestión escolar como un conjunto de medidas coordinadas que el equipo directivo lleva a cabo en una escuela con el fin de fomentar y hacer posible la realización de los objetivos pedagógicos en colaboración de la plana docente (Pozner, 1995). El desafío de revitalizar los procesos con el propósito de reconstruir y revalorizar la experiencia escolar, implica la creación y recreación de la gestión que enfrenta la escolaridad (Lopez, 2021).

En este contexto, es esencial examinar el concepto de liderazgo y su reconocimiento dentro de la estructura escolar. Que desde el planteamiento de (Bush, 2020) una primera consideración consiste en definirlo como un aspecto o cualidad inherente a la organización en lugar de un atributo individual. Bajo esta perspectiva, el ejercicio del liderazgo directivo se ve como una práctica compartida, más democrática, que se distribuye en toda la organización.

De acuerdo con Bolívar (1997), el principal obstáculo radica en el avance institucional de las escuelas, donde funcionan como catalizadores del progreso. De esta manera para Purwanto (2022) esto requiere la descentralización del liderazgo, que es compartido entre todos los que conforman la organización. Esto nos lleva a considerar cuestiones relacionadas con la distribución de poder, la capacitación y la adopción de decisiones en conjunto. Este enfoque se conoce también como

liderazgo distribuido, ya que según Liu et al. (2020) se encuentra disperso tanto en términos verticales como horizontales en la institución educativa.

Siguiendo esta nueva perspectiva del liderazgo, podemos definir la aproximación al liderazgo pedagógico como "la tarea de inspirar y guiar a otros para coordinar y alcanzar los objetivos y metas que la escuela comparte" (Leithwood, 2009). En este contexto, personas con liderazgo, ya sea en roles formales o informales, participan en un proceso dirigido por el director, colaborando y coordinando para lograr los objetivos.

La perspectiva que estamos presentando establece una dirección clara para transformar la profesión docente, es por ello que han surgido dos enfoques de profesionalización en debate. Uno de ellos busca predefinir tanto los medios como los objetivos a través de un enfoque de causa y efecto, además de estandarizar los procedimientos, priorizando la eficiencia (Expósito et al., 2021). El otro reconoce la diversidad y reconoce la necesidad de abordarla desde una perspectiva menos rígida, más interactiva, que toma en cuenta las diferencias en los aspectos socioculturales, individuales y de desarrollo de los estudiantes. Además, considera aspectos culturales, éticos, morales y políticos que varían en cada contexto, requiriendo una adaptación constante como condición para lograr la eficacia y la calidad (Bisquerra y Mateo, 2019)

El Marco de Buen Desempeño Docente, que de ahora en adelante llamaremos simplemente "el Marco", que según Amini et al. (2022) establece los dominios, competencias y niveles de desempeño que definen una enseñanza de alta calidad y que se espera que todos los profesores de educación básica en el país cumplan.

La investigación reviste importancia debido a su capacidad para proporcionar un entendimiento profundo de la variable, que en este caso es el liderazgo pedagógico. El liderazgo pedagógico ejerce una influencia significativa al inspirar y movilizar a la comunidad educativa hacia la consecución de los objetivos pedagógicos, tal como se define en el manual de desempeño directivo.

Este enfoque del liderazgo pedagógico se considera esencial para configurar una escuela que esté orientada hacia el aprendizaje y que logre integrar el trabajo de los docentes, fomentando un ambiente escolar acogedor y fomentando la participación de las familias y la comunidad. Esta investigación tiene como

propósito la de arrojar luz sobre el grado de dedicación que exhiben los equipos directivos en su calidad de líderes pedagógicos dentro de su comunidad educativa. Esto se basa en la creencia de que este nivel de compromiso tiene una influencia directa en la eficacia de los docentes.

En definitiva, el liderazgo educativo se enfrenta al desafío de revitalizar y redefinir el valor de la vida escolar, lo que implica la creación de nuevas formas de enseñar. Además, se busca establecer la conexión entre la gestión instruccional y el rendimiento educativo en escuelas de educación básica en el distrito de Huancayo.

**Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huancayo?

**Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima favorable de aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de proceso enseñanza en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?

**Objetivo general**

Evaluar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huancayo.

**Objetivos específicos**

Evaluar la relación entre liderazgo pedagógico y el clima favorable para el aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

Evaluar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo del proceso de enseñanza en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

Evaluar la relación entre liderazgo pedagógico y la evaluación formativa para el aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

### **Justificación de la investigación**

La investigación sobre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones de Nivel Primario del Distrito de Huancayo, 2024" es justificada por la necesidad de comprender y mejorar la dinámica del liderazgo pedagógico en las escuelas primarias, así como su impacto en el desempeño de los docentes. Al abordar esta temática, se busca contribuir al conocimiento académico, proporcionar evidencia empírica para respaldar las prácticas educativas, ofrecer información relevante para la toma de decisiones en el ámbito educativo y promover la mejora continua de la calidad educativa en el distrito de Huancayo.

### **Delimitación del problema**

El estudio se delimita en el año 2024, de enero a julio. Asimismo, solo se realizará el estudio en el distrito de Huancayo, provincia de Huancayo y Región Junín.

### **Hipótesis general**

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

### **Hipótesis específica**

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el clima favorable para el aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desarrollo del proceso enseñanza en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la evaluación formativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo.

## II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, se presentan los estudios a nivel internacional, Hurtado (2020), cuyo objetivo principal de la investigación es determinar cuáles son las herramientas de inteligencia artificial disponibles en la Institución de Educación Superior. El enfoque es cualitativo y descriptivo, utilizando el método de estudio de casos con una muestra de 100 profesores. Los resultados indican que la institución A tiene algunas herramientas de IA para la enseñanza, pero estas son insuficientes para satisfacer las necesidades de una institución de educación superior de renombre nacional.

Además, los docentes no tienen un conocimiento completo de estas herramientas, y su uso se limita en gran medida a iniciativas individuales como parte de su liderazgo pedagógico. En resumen, se buscó identificar las características del liderazgo pedagógico de los docentes en la Maestría de Educación de la institución A, basándose en una serie de características en su estilo, como la comunicación asertiva, la escucha activa, la capacidad de servir de modelo, la paciencia, la innovación, el reconocimiento compartido, el enfoque en la enseñanza y el aprendizaje, la promoción del desarrollo profesional y personal, la provisión de apoyo personalizado y la participación de la comunidad e pleno. Los maestros demuestran liderazgo educativo a través de la iniciativa personal, enfatizan la comunicación efectiva y promueven el desarrollo personal y profesional (Aparicio-y Ostos-, 2021).

Lamiña (2020), el propósito del estudio es reflexionar sobre la influencia de la teoría de liderazgo transformacional en el ámbito educativo, con el fin de mejorar la gestión escolar y la calidad del aprendizaje. Utilizando una metodología cualitativa y consultando varias bases de datos, se encontró que el liderazgo pedagógico se enfoca en el proceso de aprendizaje y depende del compromiso de los actores educativos para mantener la misión institucional y atender las oportunamente a los estudiantes. Las dimensiones identificadas en el estudio fortalecen un enfoque de liderazgo pedagógico que considera aspectos administrativos, curriculares y de desarrollo profesional, y que también se preocupa por el entorno y la praxis educativa. Como conclusión, se recomienda implementar programas de capacitación en liderazgo pedagógico transformacional para directivos y docentes, especialmente en el contexto de las instituciones educativas públicas.

Salomon et al. (2020), el propósito de este estudio fue examinar la correlación entre las dos variables tales como el el liderazgo instruccional y el desempeño docente en la Asociación de Educación Adventista del Noreste del Perú. El estudio utilizó un enfoque descriptivo y correlacional con métodos cuantitativos y una muestra de 75 participantes. El análisis de correlación rho de Spearman indicó una correlación significativa ( $r = 0,543$ ,  $p = 0,000$ ). La conclusión que encontraron un fuerte vínculo entre los líderes que guían la instrucción y qué tan bien se desempeñan en lo académico los estudiantes. En términos más simples, una mejor gestión conduce a mejores calificaciones.

Vargas (2021), el propósito general de este estudio fue establecer la relación entre dos variables: liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Unidades Educativas Privadas del Cantón Ambato, con el objetivo de mejorar la calidad educativa. Utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, empleando una modalidad bibliográfica-documental y un enfoque descriptivo, con una muestra de 6 directivos y 88 docentes de las Unidades Educativas Privadas Atenas y Nuevo Mundo. Los resultados revelaron una correlación significativamente alta y negativa ( $r = -0,710$ ), lo que sugiere que una disminución en el liderazgo pedagógico tiene un impacto en el incremento del desempeño profesional del docente ( $p < 0,05$ ). En la conclusión se observó que una buena planificación de la unidad didáctica basada en el programa curricular anual, el uso de un lenguaje claro y ejemplos para mejorar la comprensión en clase, y la adaptación de actividades para atender diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes, junto con la justicia e imparcialidad en el trato con los estudiantes, evidencian un buen desempeño docente.

Aragón (2022), el propósito del estudio fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, específicamente de naturaleza correlacional con un nivel descriptivo. Los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación de 1.0, lo que indica una correlación positiva fuerte y perfecta entre el liderazgo y la gestión docente. Esto implica que un alto nivel de liderazgo transformacional humanizado se traduce en una gestión docente eficiente. En conclusión, la variable de liderazgo transformacional humanizado y gestión docente exhibe una correlación altamente significativa, representada por un valor de correlación de 1.0, lo que sugiere una fuerte influencia del liderazgo en la gestión docente.

En esta sección se presentan los estudios previos relacionados con la investigación; Mori y Valencia (2022) investigó el vínculo entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente en escuelas tradicionales K-12 con una certificación de la calidad educativa. La investigación se realizó mediante un diseño descriptivo correlacional transversal a nivel sustantivo. Los participantes estuvieron conformados por una muestra de 75 docentes seleccionados de instituciones educativas que cuentan con certificaciones del SINEACE y SACE Perú-México. Se utilizaron los resultados de la ECE de 2019 de dos instituciones acreditadas para respaldar la sexta hipótesis de investigación sobre la rendición de cuentas. 7 estudio encontró un vínculo claro entre el liderazgo de los directores y el desempeño académico, validando las hipótesis.

Cano (2022), el objetivo de este estudio fue verificar la relación entre estas variables: el liderazgo pedagógico y el desempeño docente post pandemia en una institución educativa de La Oroya en 2022. La metodología utilizada fue cuantitativa y aplicada con un diseño no experimental, de corte transversal descriptivo y correlacional. Se administró una encuesta de 53 preguntas a 52 docentes de una institución educativa en el distrito La Oroya. Se estableció una correlación positiva significativa del 66,3 % entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el contexto postpandémico, considerando las dimensiones de las variables del estudio. Esta relación positiva resalta la importancia de estrategias colaborativas, establecimiento de metas realistas, competencias digitales y atención socioemocional para promover un desarrollo educativo efectivo y seguro en La Oroya.

Villanueva (2019), afirma que el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre estas variables: el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo en el año 2019. La investigación se clasifica como un estudio básico de nivel descriptivo y explicativo, con un diseño transeccional que involucró a 29 docentes. Los resultados respaldaron las hipótesis de investigación, donde se observó un coeficiente de correlación de 0,42, indicando una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Este hallazgo confirma la relación entre ambas variables en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo en 2019, lo cual también está respaldado por investigaciones relacionadas previas. Este



hallazgo subraya la importancia de un liderazgo eficaz en los logros educativos y se alinea con estudios anteriores.

Meneses (2019), investigó la relación entre la gestión instruccional y el rendimiento académico en instituciones educativas de Huamanga, Ayacucho. El estudio, utilizando métodos cuantitativos no experimentales, reveló una relación significativa entre estas variables: el liderazgo instruccional y el rendimiento académico, con recomendaciones para mejorar el progreso educativo.

Rodríguez (2019), investigó la relación entre la gestión instruccional y el rendimiento académico en instituciones de educación primaria en Andavasi. El estudio, con un enfoque transversal no experimental, concluyó que el liderazgo educativo se relaciona directamente con el rendimiento académico, destacando su papel crucial en la mejora de la enseñanza, la relación con los docentes y el aprendizaje de los estudiantes.

La teoría de la transformación del liderazgo pedagógico se centra en la capacidad de los líderes pedagógicos para remodelar la cultura escolar y potenciar el nivel de logro académico de los estudiantes (Ucar, 2021). En consonancia con este enfoque, se postula que los líderes pedagógicos efectivos deben demostrar habilidades inspiradoras y motivadoras para movilizar a los docentes hacia la colaboración y el compromiso con la mejora continua. La esencia de esta teoría radica en la creencia de que un liderazgo pedagógico transformador no solo afecta positivamente a los educadores, sino que también tiene un impacto directo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes (Acevedo, 2020; Llorent-Bedmar et al., 2017; Chaucono et al., 2023). Ante esta perspectiva, los líderes pedagógicos asumen un papel crucial al cultivar un entorno educativo que fomente la innovación, la reflexión y el trabajo en equipo entre los profesionales de la enseñanza (Collinson y Tourish, 2015). La teoría sugiere que la capacidad de estos líderes para comunicar una visión clara, alinear objetivos educativos y fomentar la participación activa de los docentes en el proceso de mejora conduce a un aumento significativo en los resultados académicos (Aizenberg y Oplatka, 2019). En resumen, la teoría de la transformación del liderazgo pedagógico aboga por líderes visionarios capaces de catalizar cambios positivos en la cultura escolar, elevando así el rendimiento estudiantil a través de la colaboración y el compromiso constante. Asimismo, Spillane y Ortiz (2019), indican que el liderazgo implica acciones

colaborativas en entornos normativos y organizativos, los autores proponen abandonar la concepción individualista del liderazgo. Destacan que esta labor es realizada por múltiples individuos, independientemente de sus roles formales, centrándose en la enseñanza y las particularidades disciplinarias. Se aborda el concepto de 'infraestructura educativa' (Roschelle y Pea, 1999), referente a los recursos para respaldar la calidad educativa. Se plantean desafíos clave para adoptar una perspectiva compartida del liderazgo escolar de manera realista.

En este sentido se definen los conceptos de la variable 1; para Cuestas y Moreno (2021), se refiere a la capacidad de los líderes educativos para influir, en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje y para elevar los resultados de los estudiantes. Este tipo de liderazgo se enfoca en la creación de una cultura escolar positiva y en el desarrollo de la capacidad de los docentes para mejorar su práctica pedagógica. Asimismo, Longás (2020), el liderazgo pedagógico es esencial para mejorar la educación, influyendo en la organización y el funcionamiento institucional. Este estudio analiza la relación emergente entre el liderazgo pedagógico y ético, identificando amenazas a la función directiva en instituciones educativas. Obstáculos burocráticos, la entrada no cualificada a la dirección y la falta de liderazgo pedagógico definido dificultan la innovación educativa. De esta manera según DeMatthews et al. (2020), la priorización de la persona y la promoción de la equidad refuerzan la importancia de las virtudes morales en el liderazgo escolar. Reconocer la conexión inseparable entre el liderazgo ético y pedagógico el cual establecer la nueva dirección escolar. Por otro lado, es ejercido por los directivos escolares, se centra en construir y mantener relaciones de confianza en la comunidad educativa, promoviendo el cuidado mutuo y valores compartidos. Va más allá de lo educativo, actuando como enlace con servicios sociales como sugiere Jawad et al., (2023). La resiliencia es clave en entornos desafiantes, exigiendo adaptabilidad y fomentando la resiliencia entre los docentes. Además, se destaca una dimensión culturalmente sensible, reconociendo y aprendiendo de la cultura estudiantil para lograr una inclusión profunda (Weinstein y Gonzalo, 2020). Del mismo modo, se centra en la promoción de relaciones positivas, el desarrollo de la confianza, la atención a las necesidades de la comunidad educativa y la creación de un entorno propicio para la participación activa de todos los actores en el proceso educativo (Riveras, 2020).

La teoría del desempeño docente se enfoca en cómo los líderes pedagógicos pueden potenciar el desempeño docente y, en consecuencia, mejorar el nivel de logro de los estudiantes. Leithwood propone que los líderes pedagógicos desempeñan un papel crucial al inspirar y motivar a los docentes para que colaboren y se comprometan con la mejora continua. En esencia, según Hartley, (2023) sostiene que el liderazgo pedagógico va más allá de la gestión administrativa y se centra en crear un entorno donde los educadores se sientan inspirados y respaldados en su labor educativa. Bajo esta perspectiva, se destaca la importancia de cultivar una cultura escolar que fomente la colaboración y la reflexión constante. Los líderes pedagógicos, según la teoría, deben comunicar una visión clara 10 alinear objetivos educativos para promover el compromiso colectivo hacia la excelencia académica. La capacidad de estos líderes para comprender y abordar las necesidades individuales de los docentes se considera esencial para impulsar un cambio efectivo (Martínez-Chairez et al., 2016).

Martínez-Chairez et al. (2020), define el desempeño docente como la habilidad del maestro para demostrar un profundo conocimiento de la materia, la capacidad de organizar y presentar información de manera efectiva, y la aptitud para interactuar positivamente con los estudiantes, fomentando su aprendizaje. Asimismo, Tapia y Tipula (2017), indican que esta variable engloba la ejecución eficaz del profesor universitario en áreas cruciales como enseñanza, planificación, selección de contenidos, elaboración de materiales y evaluación, siendo vital para la formación y aprendizaje estudiantil. Este rendimiento se ve influenciado por las creencias pedagógicas del docente, derivadas de experiencias y procesos de aprendizaje. Estas creencias inciden en la percepción del aula, la naturaleza del aprendizaje y el rol del docente (Abu y Arar, 2020). La investigación busca evaluar cómo estas creencias impactan las competencias y los resultados del desempeño docente en el nivel universitario. Asimismo (Jawad et al., 2023) indica que, el desempeño docente se refiere a la ejecución efectiva del profesor universitario en sus funciones educativas, planificación, selección de contenidos y evaluación. En el contexto de la Educación Superior, la calidad educativa es un factor crucial, y la evaluación del desempeño docente es esencial para mantener altos estándares. Esta evaluación se realiza a través de diversos métodos, como la Encuesta de Evaluación de Instructores de Cursos de Estudiantes (SCE), y la retroalimentación

de los estudiantes se considera un indicador valioso de la calidad del desempeño docente en bien del estudiante. La satisfacción en los estudiantes aporta significativamente a mejorar el desempeño docente (Ghaffarian y Osam 2021).

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, orientada hacia la comprensión fundamental de la naturaleza y la revelación del orden subyacente en nuestro entorno. Su valor radica en enriquecer el tesoro acumulativo del conocimiento humano, sin preocuparse por aplicaciones prácticas inmediatas. Aunque sus resultados pueden ser impredecibles para la vida cotidiana, la investigación básica implica un esfuerzo continuo y paciente para expandir los límites del conocimiento humano, asegurando beneficios futuros (Ñaupas et al., 2018).

Este tipo de investigación cuyo diseño no experimental correlacional, es un enfoque que se centra en comprender fenómenos en su contexto natural sin manipular variables de manera controlada. Este tipo de investigación, se orienta hacia la observación y la riqueza contextual, busca capturar la autenticidad de los fenómenos estudiados. Asimismo, busca medir el grado de correlación entre las variables de estudio según el mismo autor.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Liderazgo pedagógico

**Definición conceptual.** Se trata de un conjunto de aptitudes y capacidades destinadas a promover y agilizar procedimientos educativos, incluyen profesores, alumnos y plan de estudios, con el fin de promover progreso y eficacia en la labor educativa (Allca, 2017).

**Definición operacional.** Se refiere a las habilidades para estimular y perfeccionar la labor educativa mediante tácticas específicas y estrategias pedagógicas eficaces.

##### 3.2.2. Desempeño docente

**Definición conceptual.** Se trata de un conjunto de destrezas y competencias destinadas a promover y simplificar los procesos educativos, que incluyen la participación de profesores, estudiantes y el plan de estudios, con el propósito de promover mejoras y eficacia en la labor educativa (Allca, 2017).

**Definición operacional.** Son las capacidades para fomentar y perfeccionar la labor educativa a través de medidas específicas y estrategias pedagógicas eficaces.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población objetiva y la muestra se consideraron a 100 docentes de las instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Huancayo.

Luego el muestreo es de tipo censal, definiéndose como una metodología de recolección de datos en la cual se incluyen todos los elementos de la población bajo estudio. Este método busca obtener información de cada miembro de la población, proporcionando una visión completa y detallada, pero requiere consideraciones logísticas y financieras debido a su alcance total (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Técnica**

La técnica utilizada es el cuestionario, herramienta estructurada que facilita la recopilación, compuesta por preguntas cuidadosamente diseñadas para permitir la estandarización y análisis cuantitativo de respuestas. Estos elementos forman un enfoque riguroso para la obtención de datos en investigaciones empíricas.

Además, “consiste en la aplicación de diversos instrumentos que recogerán datos de manera fidedigna y precisa, evitando distorsión en la administración de los instrumentos” (Barboza, 2017, p.854).

#### **3.4.2. Instrumento**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que este instrumento de investigación se refiere a cualquier método utilizado para recabar información con el propósito de medir, evaluar o recolectar datos sobre una variable particular dentro de un estudio de investigación.

Para este estudio, se ha optado por utilizar un cuestionario debido a que se adapta de manera más adecuada a la variable de interés. Es importante destacar que la estructura del cuestionario se ha diseñado considerando las hipótesis planteadas y las dimensiones del estudio, de esta forma, el instrumento se organiza de acuerdo con estas características (Arias, 2021).

#### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

Se presenta la fiabilidad de pequeños grupos, para lo cual se utilizó a 20 sujetos con las mismas características de la muestra.

## Confiabilidad del instrumento liderazgo pedagógico

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	26

## Confiabilidad del instrumento desempeño docente

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	15

### 3.5. Procedimiento

Se coordinó con los encargados o directivos de la institución educativa para la aplicación de los instrumentos en un solo momento y para facilitar la obtención de datos se utilizó el Google Forms. Asimismo, se solicitó el consentimiento de informar a los docentes, explicando el modo de rellenado de las encuestas en un lapso de 10 a 15 minutos. Después de la aplicación se solicitó una constancia a la dirección para mostrar la veracidad de los resultados.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se procedió a cuantificar y procesar los datos mediante el software estadístico SPSS V27. Este proceso incluye la interpretación detallada de las tablas en aspectos de frecuencias y porcentajes. Además, se llevó a cabo la determinación del estadígrafo pertinente para correlaciones (Rho de Spearman “ $\rho$ ”). Este enfoque integral nos permitió una exhaustiva y rigurosa evaluación de los resultados, con la finalidad de fundamentar así las conclusiones de la investigación.

### 3.7. Aspectos éticos

En la realización de la investigación, se enfatiza la importancia del *Consentimiento informado*, asegurándose de obtener la aprobación tanto de los estudiantes participantes como de sus padres o tutores legales. Se busca proporcionar una información clara y comprensible sobre el propósito de la investigación, sus procedimientos y posibles riesgos.

*Garantía de confidencialidad*, esencial implementando medidas como el uso de códigos en lugar de nombres y asegurando que los datos sean inaccesibles para personas no autorizadas. Se subraya el propósito legítimo y beneficioso de la investigación, evitando daños físicos o psicológicos y minimizando riesgos.

*Equidad y diversidad*, son principios clave, buscando la inclusión equitativa de estudiantes de diversos antecedentes y promoviendo la igualdad de oportunidades, respetando la diversidad cultural, étnica y socioeconómica.

*Declaración ética*, es fundamental, comprometiéndose con la conducta ética e integridad en todas las etapas del estudio.

*Comunicación transparente*, implica mantener un diálogo claro y regular con participantes, educadores y otras partes interesadas, proporcionando actualizaciones y compartiendo resultados de manera accesible.

*Uso responsable de la información*, evitando manipulaciones y presentando hallazgos con precisión y honestidad.

*Colaboración con la comunidad educativa*, esencial fomentando un constante diálogo para asegurar que la investigación sea relevante, respetuosa y beneficiosa para la comunidad educativa en su conjunto.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1. Aspectos descriptivos de las variables**

#### **4.1.1. Liderazgo pedagógico**

**Tabla 1**

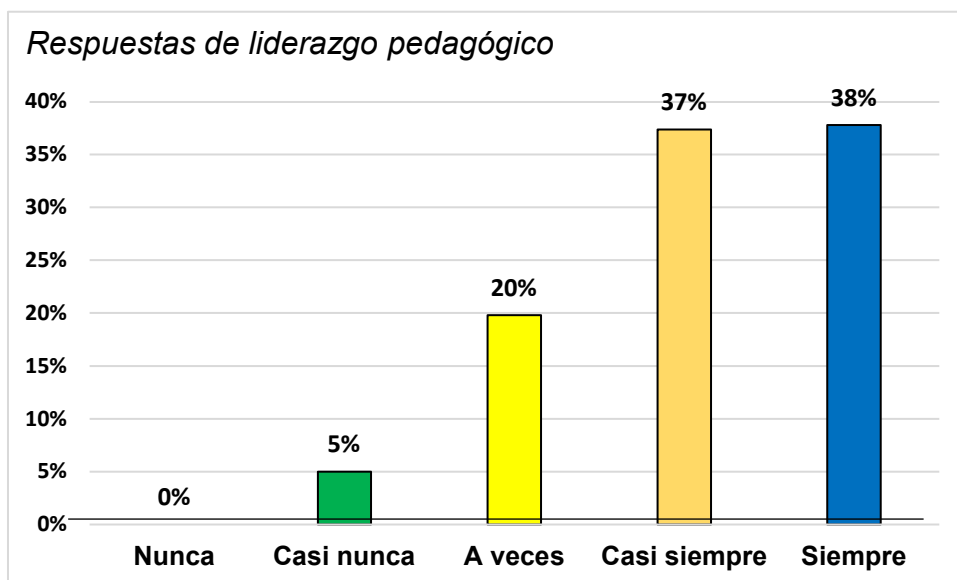
*Respuestas del cuestionario liderazgo pedagógico*

<b>Respuestas</b>	<b>N° respuestas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Nunca</b>	0	00%
<b>Casi nunca</b>	130	5%
<b>A veces</b>	515	20%
<b>Casi siempre</b>	972	37%
<b>Siempre</b>	983	38%
<b>Total</b>	<b>2 600</b>	<b>100</b>



Se tiene de la tabla 1, los porcentajes de las respuestas de los docentes al cuestionario sobre liderazgo pedagógico, es así que “siempre” contestaron el 38%, asimismo “casi siempre” 37%, del mismo modo “a veces” 20% y “casi nunca” 5%. A continuación presento la gráfica correspondiente:

**Gráfico 1**



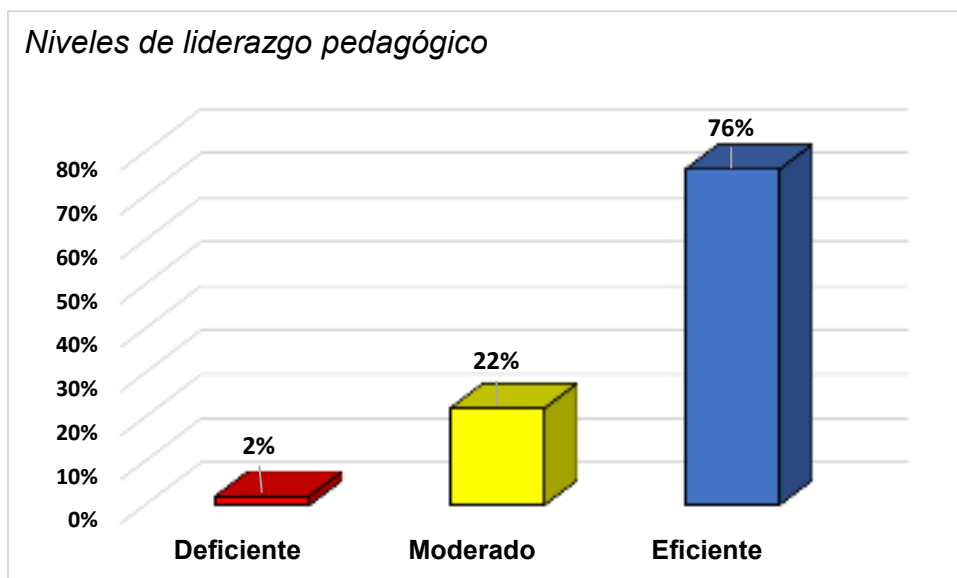
**Tabla 2**

*Niveles del liderazgo pedagógico*

Niveles	N° docentes	Porcentaje (%)
Deficiente	2	2%
Moderado	22	22%
Eficiente	76	76%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

De la tabla 2 se observa el desenvolvimiento con respecto al liderazgo pedagógico de los docentes, consecuentemente se tiene en el nivel “eficiente” 76%, en el nivel “moderado” 22% y en el nivel “deficiente” 2%. Indicando los docentes en el desarrollo del liderazgo pedagógico.

## Gráfico 2



### 4.1.2. Desempeño docente

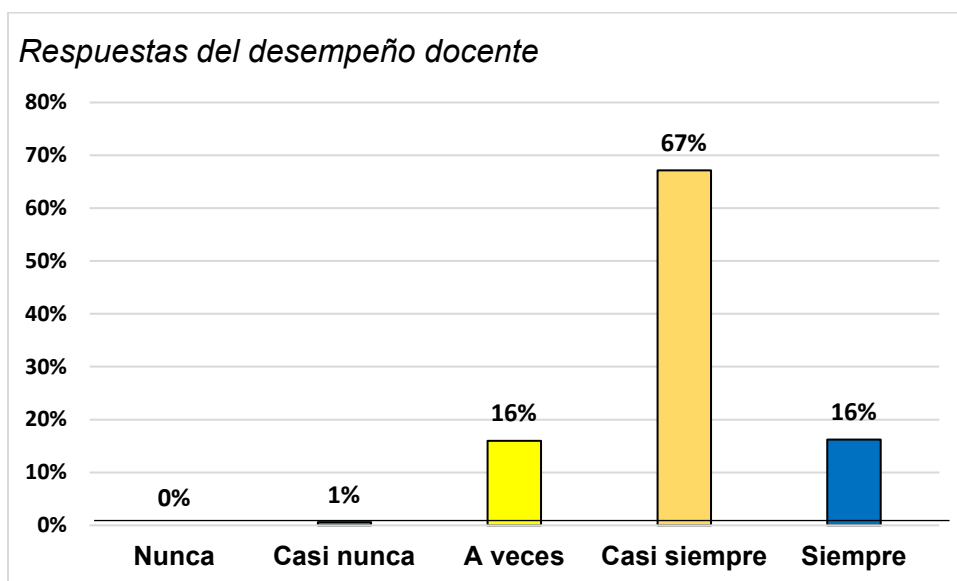
Tabla 3

*Respuestas del cuestionario desempeño docente*

Respuestas	Nº respuestas	Porcentaje (%)
Nunca	0	00%
Casi nunca	9	1%
A veces	240	16%
Casi siempre	1 008	67%
Siempre	243	16%
<b>Total</b>	<b>1 500</b>	<b>100%</b>

Observando la tabla 3, se tiene los porcentajes de las respuestas de los docentes al cuestionario desempeño docente, contestando 67% “casi siempre”, así mismo con las respuestas “siempre” y “a veces” en ambos se tiene 16% y el 1% con la respuesta “casi nunca”. A continuación presento la gráfica correspondiente:

**Gráfico 3**



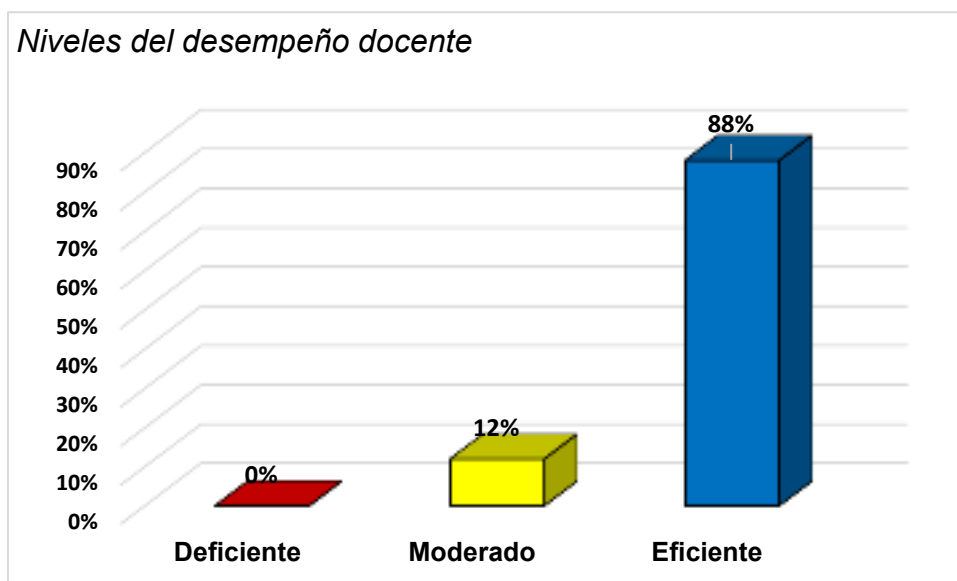
**Tabla 4**

*Niveles del desempeño docente*

Niveles	N° docentes	Porcentaje (%)
Deficiente	0	00%
Moderado	12	12%
Eficiente	88	88%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Se percibe de la tabla 4, el accionar del desempeño docente; existe en el nivel “eficiente” 88%, asimismo en el nivel “moderado” 12%. Sobresaliendo el nivel eficiente del desempeño docente.

**Gráfico 4**



## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general

#### *i) Hipótesis estadísticas*

Ho: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo,  $\alpha = 0,05$ .

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancayo, con un “nivel de significación”  $\alpha = 0,05$

#### *ii) Resultados*

		Liderazgo Pedagógico	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	,400**
		N	100
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,400**
		Sig. (unilateral)	1.000
		N	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

#### *iii) Conclusión estadística*

Comparando Sig. <  $\alpha$ , por qué  $.000 < 0.05$ ; luego, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación moderada directa significativa ( $\rho = 0,400$ ) entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de los profesores de educación primaria del distrito de Huancayo, con margen de error del 5%.

### 4.2.2. Primera hipótesis específica

#### *i) Hipótesis estadísticas*

Ho: No existe relación entre liderazgo pedagógico y clima favorable para el aprendizaje, con un nivel de significación,  $\alpha = 0,05$ .

Ha: Existe relación moderada directa significativa entre liderazgo pedagógico y clima favorable para el aprendizaje con una significancia de  $\alpha = 0,05$

## ii) Resultados

<b>Tabla 6</b>			Liderazgo Pedagógico	Clima favorable
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000	,601**
		Sig. (unilateral)		.000
		N	100	100
	Clima favorable	Coeficiente de correlación	,601**	1.000
		Sig. (unilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

### iii) Conclusión estadística

Considerando la regla de decisión, cuando  $\text{Sig.} < \alpha$  ( $.000 < 0,05$ ); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, existe relación moderada directa significativa ( $\rho = 0,601$ ) entre liderazgo pedagógico y clima favorable para el aprendizaje de los docentes de educación primaria del distrito de Huancayo, con una probabilidad de 0,05.

### 4.2.3. Segunda hipótesis específica

#### i) Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo del proceso de enseñanza, con un nivel de significancia,  $\alpha = 0,05$ .

Ha: Existe relación moderada positiva significativa entre liderazgo pedagógico y desarrollo del proceso de enseñanza, nivel de significación  $\alpha = 0,05$ .

#### ii) Resultados

<b>Tabla 7</b>			Liderazgo Pedagógico	Proceso de enseñanza
Liderazgo Pedagógico	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000	,517**
		Sig. (unilateral)		.000
		N	100	100
Proceso de enseñanza	Proceso de enseñanza	Coeficiente de correlación	,517**	1.000
		Sig. (unilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

### iii) Conclusión estadística

Confrontando Sig. <  $\alpha$  (.000 < 0,05); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto es, existe relación moderada positiva significativa ( $\rho = 0,517$ ) entre el liderazgo pedagógico y desarrollo del proceso de enseñanza de los profesores de educación primaria del distrito de Huancayo, con margen de error de 5%.

#### 4.2.4. Tercera hipótesis específica

##### i) Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario,  $\alpha = 0,05$ .

Ha: Existe relación moderada positiva significativa entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa, con un “nivel de significación”  $\alpha = 0,05$ .

##### ii) Resultados

Tabla 8		Liderazgo Pedagógico	Evaluación Formativa
Liderazgo Pedagógico	Coefficiente de correlación	1.000	,402**
	Sig. (unilateral)		.004
	N	100	100
Evaluación Formativa	Coefficiente de correlación	,402**	1.000
	Sig. (unilateral)	.004	
	N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

##### iii) Conclusión estadística

Se tiene Sig. <  $\alpha$ , porque .004 < 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia, existe relación moderada directa significativa ( $\rho = 0,402$ ) entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto a la *hipótesis general*, que nos dice existe relación directa significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de los profesores de educación primaria, demostrándose dicha hipótesis con el resultado de  $\rho = 0,40$  (rho de Spearman); asimismo, con las mismas variables Salomon et al. (2020)

determinó una correlación significativa  $r = 0,543$  (r de Pearson), encontrándose una divergencia de los estadísticos utilizados. Por otra parte, Lamiña (2020) realizó un estudio del liderazgo desde un enfoque cualitativo, que “produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos” (Strauss y Corbin, 2002, citado por Toro y Parra, 2010, p.62); siendo diferente al enfoque utilizado en la investigación.

Prosiguiendo con la *hipótesis específica*<sub>1</sub>, referido a que existe una relación directa significativa entre liderazgo pedagógico y clima favorable para el aprendizaje, cuyo índice correlacional es  $\rho = 0,601$ , coincidiendo con Lamiña (2020) quién concluye que el liderazgo pedagógico se encamina hacia el proceso de aprendizaje y está supeditado del compromiso de los actores educativos para mantener la misión institucional y prestar atención a las necesidades de los alumnos; así mismo, en sentido opuesto Vargas (2020) presenta su resultado de relación inversa ( $r = -0,710$ ), advirtiendo que un descenso del liderazgo pedagógico repercute de manera positiva en el desarrollo del desempeño profesional docente; pero, una adecuada planificación de la unidad didáctica sustentada en el programa curricular, mejora la asimilación de los contenidos temáticos.

Refiriéndonos ahora a la *hipótesis específica*<sub>2</sub>, alude que existe una relación positiva significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo del proceso de enseñanza, obteniéndose  $\rho = 0,517$  (correlación moderada positiva) porcentualmente representa el 27%, suministrados a 100 docentes de las escuelas primarias del distrito de Huancayo. De modo similar, Cano (2022) evidencia una relación positiva significativa de 66,3% entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en 53 docentes de una entidad educativa de La Oroya; análogamente Villanueva (2019) trabajó con 29 docentes de una organización educativa de Carhuamayo, Junín, estableciendo una correlación de 0,42 (18%), subrayando la importancia del liderazgo eficaz en los logros educativos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe una correlación positiva significativa,  $\rho = 0,40$  (Ver tabla 5), entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Huancayo, infiriéndose, que una administración eficaz del liderazgo pedagógico conllevaría a un eficiente desempeño docente.

**Segundo:** La variable liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión clima favorable para el aprendizaje ( $\rho = 0,601$  – Ver tabla 6), en los profesores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Huancayo, deduciéndose que una buena planificación curricular implicaría un buen clima en el logro del aprendizaje.

**Tercera:** La variable liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo del proceso de enseñanza ( $\rho = 0,517$  – Ver tabla 7), en los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Huancayo; es decir, el rol del director, de los profesores, protagonistas de un buen liderazgo pedagógico mejora el proceso de enseñanza.

**Cuarta:** Se determinó que existe una relación significativa ( $\rho = 0,42$  – Ver tabla 8), entre las variables liderazgo pedagógico y evaluación formativa en los docentes de educación primaria del distrito de Huancayo; de manera que, la influencia del liderazgo pedagógico mejora las evaluaciones formativas considerando las fortalezas y aspectos en su desarrollo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Desarrollar actividades o talleres para los directores de las instituciones educativas de educación primaria de la UGEL-Huancayo, en formación continua específica en liderazgo pedagógico, de tal manera, que incida en la autonomía y libertad de enseñanza de los profesores en el ejercicio de su desempeño docente.

**Segunda:** Empoderar el liderazgo pedagógico de los directores, a través de los monitoreos a los docentes, influyendo en motivaciones constantes y orientándoles sobre estrategias de mejora en su práctica pedagógica, incidiendo en mejorar su desempeño y por ende se mejora el logro de aprendizaje de los estudiantes.

**Tercera:** Implementar talleres de capacitación para los docentes de educación primaria de la UGEL-Huancayo, en las diversas teorías, como también de la inteligencia artificial, en la mejora de los logros de aprendizaje de las diversas áreas curriculares del nivel primario.

**Cuarta:** Difundir las fortalezas del liderazgo pedagógico y el desempeño docente, concientizando a los profesores y alumnos del nivel primario de la UGEL-Huancayo, para encarar una escuela y una sociedad muy diferente a la de sus padres en roles y funciones muy diferentes

## REFERENCIAS

- Acevedo A. F. (2020). *Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. Boletín Redipe*. ISSN 2256-1536
- Abreu, O., Pla, R., Naranjo, T. M., & Rhea, G. S. (2021). La pedagogía como ciencia: su objeto de estudio, categorías, leyes y principios. *Información Tecnológica*, 32(3), 131–140. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300131>
- Abu M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146/FULL/XML>
- Amini, A., Marliani, M., Elfrianto, E., & Kemal, I. (2022). Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2271–2280. <https://doi.org/10.35445/ALISHLAH.V14I2.1467>
- Aparicio Y., & Ostos .-L. (2021). Pedagogías emergentes en ambientes virtuales de aprendizaje. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa*, 1(1), 11–36. <https://doi.org/10.51660/RIPIE.V1I1.25>
- Arias-Gonzales, J. (2021). DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Aizenberg, M., & Oplatka, I. (2019). From professional isolation to effective leadership: preschool teacher-directors' strategies of shared leadership and pedagogy. *Teachers and Teaching*, 25(8), 994–1013. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1688287>
- Aragón-Rodelo, L. A., Cabarcas K. y Camargo, Y. A. (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44–57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Bisquerra, R., & Mateo, J. (2019). Competencias emocionales para un cambio de paradigma en educación. 244.
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management* (pp. 1–208). SAGE Publications Ltd.
- Cano-Mendoza, L. M. (2022). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de la Oroya, 2022*. [Tesis de

grado; Universidad Cesar Vallejo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3311698>

Cuesta, O. J., & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010.

<https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>

Chaucono, C., Mellado, H., Garrido, V., Chaucono, C. Mellado, H. & Garrido, V. (2023). Resignification of the Pedagogical Leadership of School Leaders for the Transformation of Their Directive Practices. *Revista Andina de Educación*, 7(1), 007110. <https://doi.org/10.32719/26312816.2023.7.1.10>

Collinson, D., & Tourish, D. (2015). Teaching Leadership Critically: New Directions for Leadership Pedagogy. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2014.0079>, 14(4), 576–594. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2014.0079>

DeMatthews, D., Billingsley, B., McLeskey, J., & Sharma, U. (2020). Principal leadership for students with disabilities in effective inclusive schools. *Journal of Educational Administration*, 58(5), 539–554. <https://doi.org/10.1108/JEA-10-2019-0177/FULL/XML>

Expósito, D. C., Marsollier, R. G., & Difabio de Anglat, H. (2021). Los valores en educación para una educación sin valores. *Dilemas Contemporáneos*, 2(1), 1–27. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/137024>

Hartley, D. (2023). Education policy, distributed leadership and socio-cultural theory. *Mapping the Field*, 199–210. <https://doi.org/10.4324/9781003403708-17>

Ghaffarian Asl, S., & Osam, N. (2021). A Study of Teacher Performance in English for Academic Purposes Course: Evaluating Efficiency. *SAGE Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211050386>

Hurtado-Villamil M. F. (2020). *Liderazgo pedagógico e inteligencia artificial maestría en educación de una institución de educación superior estudio de caso*. [Tesis de grado; Universidad Cesar Vallejo].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36061/HurtadoVillamilManuelFernando2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jawad Zareen, S., Yousuf, M. I., Jawad Zareen Shah, S., Imran Yousuf, M., Imran, M., & Hanif, M. (2023). Leadership role in promoting childhood education: Perception of practitioners in Pakistan. *Article in International Journal of*

- Evaluation and Research in Education, 12(1), 180–185.  
<https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23934>
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2020). The Effect of Instructional Leadership and Distributed Leadership on Teacher Self-efficacy and Job Satisfaction: Mediating Roles of Supportive School Culture and Teacher Collaboration. *Https://Doi.Org/10.1177/1741143220910438*, 49(3), 430–453.  
<https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- Lamiña-Calderón K. G. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes*. [Tesis de grado; Universidad Andina Simón Bolívar]. [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%  
c3%b1a-El%20liderazgo.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%c3%b1a-El%20liderazgo.pdf)
- Longás Mayayo, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 287-305.  
<https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Lopez, A. E. (2021). Examining alternative school leadership practices and approaches: a decolonising school leadership approach. *Intercultural Education*, 32(4), 359–367. <https://doi.org/10.1080/14675986.2021.1889471>
- Llorent-Bedmar, V., Cobano-Delgado, V., y Navarro-Granados, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, (268), 541-564.
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Meneses-Vera M. N. (2019), *El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Mariscal Cáceres de Huamanga, Región de Ayacucho*. [Tesis de grado; Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan%  
%20Nancy%20MENESES%20VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan%20Nancy%20MENESES%20VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mori De La Cruz E. y. Valencia-Justo De Correa L.A (2022), *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones EBR con acreditación de la calidad educativa*. [Tesis de grado; Universidad Femenina del Sagrado

Corazón].

[https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/99/Mori%20De%20La%20Cruz%2C%20E%3B%20Valencia%20Justo%20de%20Correa%2C%20LA\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/99/Mori%20De%20La%20Cruz%2C%20E%3B%20Valencia%20Justo%20de%20Correa%2C%20LA_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self- Efficacy? <https://papers.ssrn.com/abstract=4004346>

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis doctoral; Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=>

Rodríguez-Díaz, M. C. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi*. [Tesis de grado; Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roschelle, J., & Pea, R. D. (1999). Trajectories from today's WWW to a powerful educational infrastructure. *Educational Researcher*, 28(5). <https://telearn.hal.science/hal-00190605v1>

Sakr, M., & O'sullivan, J. (2022). Pedagogical Leadership in Early Childhood Education. *Pedagogical Leadership in Early Childhood Education: Conversations From Across the World*, 1–224.

Spillane, J. P., & Ortiz, M. (2019). Perspectiva distribuida del liderazgo y la gestión escolar: elementos e implicancias cruciales [Distributed perspective of leadership and school management: crucial elements and implications]. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 169. <https://doi.org/10.14244/198271993070>

Tapia Ccallo, Vilma Valeriana, & Tipula Mamani, Francisco Marino. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80.

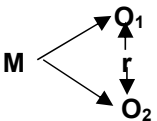
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es).

- Ucar, R. (2021). The Effect of School Principals' Distributed Leadership Behaviours on Teachers' Organizational Commitment. *International Education Studies*, 14(5), 19–30. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n5p19>
- Vargas-Vargas, P. M. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. [Tesis de grado; Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>
- Villanueva-Cornelio, L. Z. (2019), *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019*. [Tesis de grado; Universidad Nacional Daniel Acides Carrión]. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2109/1/T026\\_04218461\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2109/1/T026_04218461_T.pdf)
- Villanueva, Salomón Vásquez, Campos, Salomón Axel Vásquez, Villanueva, Lizardo Vásquez, Quevedo, Michel Francisco Carranza, Vásquez-Villanueva, Carlos Alberto, & Terry-Ponte, Otto Franklin. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. Epub 30 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Weinstein, J y Gonzalo, M. (2019). *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: diez miradas*. Universidad Diego Portales. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/libro-4.pdf>



## Anexo 2. Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de Huancayo.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?</p> <p><b>Problema específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima favorable de aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de proceso enseñanza en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo</p> <p><b>Objetivo específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima favorable de aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de proceso enseñanza en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo</p> <p>Determinar relación entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima favorable de aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de proceso enseñanza en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la evaluación formativa en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huancayo.</p>	<p><b>V1: Liderazgo pedagógico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prácticas de apoyo a la calidad docente</li> <li>- Gestión estratégica de recursos</li> <li>- Práctica de monitoreo y evaluación del trabajo docente</li> <li>- Gestión participativa de la comunidad docente</li> <li>- Capacidad para compartir responsabilidades</li> <li>- Prácticas de reconocimiento y acogida a docente</li> </ul> <p><b>V2: Desempeño docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima favorable de aprendizaje</li> <li>- Desarrollo de proceso enseñanza</li> <li>- Evaluación formativa</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Observación y medición. Hipotético-deductivo, descriptivo, histórico y lógico</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2             </pre> </div> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p>Conformada por 100 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> Censo</p> <p><b>Técnica de investigación:</b></p> <p>Observación</p> <p>Evaluación</p> <p><b>Instrumentos de recojo de datos:</b> El cuestionario</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos</b></p> <p>Rho de Spearman.</p>



### Anexo 3: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Tipo de variable
<b>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b>	Prácticas de apoyo a la calidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planifica con sentido prospectivo los procesos educativos.</li> <li>Promueve el manejo pedagógico jerárquico para establecer objetivos y metas de aprendizaje.</li> <li>Demuestra capacidad para estructurar una organización eficiente.</li> <li>Genera altas expectativas en los estudiantes.</li> </ul>	22,25,18,20,17,13	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Ordinal cuantitativo
	Gestión estratégica de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motiva a los docentes para alcanzar metas pedagógicas retadoras.</li> <li>Promueve un ambiente de confianza.</li> <li>Demuestra confianza en la acción docente.</li> <li>Demuestra proactividad con las metas académicas.</li> <li>Organiza el trabajo docente.</li> </ul>	26,23,14,24		
	Práctica de monitoreo y evaluación del trabajo docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo docente.</li> <li>Promueve valores para mejorar el aprendizaje escolar.</li> <li>Promueve la capacitación y actualización del docente.</li> <li>Define roles y funciones de la acción docente.</li> <li>Pone en práctica el reglamento interno para garantizar la eficiencia del trabajo docente.</li> <li>Monitorea la práctica pedagógica.</li> <li>Observa las clases.</li> <li>Retroalimenta a la acción pedagógica del docente.</li> </ul>	06,11,07,15,,05		
	Gestión participativa de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logra colaboración más allá del colegio.</li> <li>Demuestra capacidad para resolver conflictos.</li> </ul>	10,12,04,03,16		

---

Capacidad para compartir responsabilidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve una cultura colaborativa en la comunidad educativa.</li> <li>• Involucra a la familia y la comunidad en acciones para que los estudiantes aprendan mejor.</li> <li>• Transmite a la comunidad educativa los propósitos y sentido del aprendizaje escolar.</li> <li>• Mantiene una buena relación con los padres de familia y apoderados.</li> <li>• Genera compromisos de buen desempeño.</li> <li>• Construye una visión compartida sobre el éxito escolar.</li> <li>• Compromete el trabajo del docente en equipos.</li> <li>• Comparte liderazgo con sus colaboradores.</li> </ul>	02.08,09,01
Prácticas de reconocimiento y acogida a docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa.</li> <li>• Muestra capacidad de escucha.</li> <li>• Busca el bienestar del personal docente.</li> <li>• Demuestra reconocimiento por el trabajo docente.</li> <li>• Estimula premiando la actuación docente.</li> </ul>	19, 21

---

Matriz de operacionalización del desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Tipo de variable
<b>Desempeño docente</b>	Es un conjunto de habilidades y competencias para impulsar y facilitar procesos educativos que involucran a docentes, estudiantes y el currículo, con el objetivo de fomentar la mejora y eficiencia en la tarea educativa (Allca, 2017).	Son las facultades para impulsar y mejorar la labor educativa mediante acciones concretas y estrategias pedagógicas eficientes.	<b>CLIMA FAVORABLE PARA EL APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de promoción asertiva de relaciones interpersonales en el aula.</li> <li>Grado de orientación de la práctica pedagógica hacia el logro de aprendizajes de todos los estudiantes</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Ordinal cuantitativo
			<b>DESARROLLO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel en el que se propician estrategias de resolución de problemas entre los estudiantes.</li> <li>Grado en el que se comunican y verifican los objetivos de aprendizaje con los estudiantes.</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12		
			<b>EVALUACIÓN FORMATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de seguimiento diferenciado a los estudiantes para mejorar sus logros de aprendizaje.</li> </ul>	13, 14, 15		

- 
- Grado en el que se realiza una retroalimentación oportuna y adecuada a los estudiantes.
-

## Anexo 4: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

### INSTRUCCIÓN:

Este cuestionario intenta describir el liderazgo pedagógico, tal como Ud. lo percibe. En las siguientes páginas se presentan afirmaciones descriptivas en relación a ello. Juzgue cuan frecuentemente cada afirmación se ajusta a la gestión que realiza el director dentro de la institución educativa donde Ud., labora actualmente.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con un aspa (X) en la columna derecha y en la fila correspondiente, según el patrón de respuesta (alternativas) en el lado derecho del cuestionario.

Nº	Ítems	(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
1	El director reconoce mi progreso profesional cuando he avanzado en mi carrera.					
2	El bienestar del personal docente es una preocupación importante para el director.					
3	El director busca que los docentes se sientan comprometidos y se esfuercen por brindar su máximo rendimiento.					
4	El director establece de manera clara las responsabilidades y atribuciones de los docentes en la institución educativa.					
5	El director utiliza la información sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes para mejorar la labor docente.					
6	El director supervisa activamente la práctica docente.					
7	El director proporciona retroalimentación y sugerencias para mejorar el trabajo de los docentes.					
8	El director muestra disponibilidad para escucharme y preocuparse por mis necesidades cuando lo he necesitado.					
9	El director incorpora los intereses e ideas de los docentes en el proyecto educativo de la escuela.					
10	El director organiza la institución educativa de manera que facilite el trabajo de los docentes.					

11	El director brinda asesoramiento y acompañamiento en la acción pedagógica.					
12	El director logra entusiasmar a los docentes con los valores y objetivos del proyecto educativo institucional (PEÍ).					
13	El director fomenta que los docentes experimenten con nuevos modelos y enfoques alternativos más efectivos de enseñanza.					
14	El director toma acciones concretas para involucrar a los padres en el aprendizaje de los alumnos.					
15	El director realiza observaciones en las clases de los docentes.					
16	El director ofrece una amplia variedad de oportunidades para el desarrollo profesional del personal docente.					
17	El director brinda orientación y estímulo para considerar nuevas ideas en la enseñanza.					
18	El director es proactivo al plantear demandas académicas que se ajustan a las necesidades de los estudiantes.					
19	El director asegura la participación de los docentes en las decisiones relacionadas con la mejora educativa.					
20	El director proporciona apoyo individual para mejorar las prácticas de enseñanza.					
21	El director redefine las funciones y el liderazgo en formas horizontales que promueven el compromiso y la participación del personal docente.					
22	El director explica las razones detrás de la implementación de iniciativas de mejora escolar.					
23	El director comunica el propósito y significado del aprendizaje escolar a la comunidad escolar.					
24	El director fomenta relaciones de confianza y respeto mutuo, lo cual genera lealtad de los padres, el personal docente y los alumnos.					
25	El director trabaja en colaboración con los docentes para establecer metas concretas que lleven a la realización del PEÍ.					
26	El director promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIÓN:

Este cuestionario intenta describir el liderazgo pedagógico del director, tal como Ud. lo percibe. En las siguientes páginas se presentan afirmaciones descriptivas en relación a ello. Juzgue cuan frecuentemente cada afirmación se ajusta a la gestión que realiza el director dentro de la institución educativa donde Ud., labora actualmente.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con un aspa (X) en la columna derecha y en la fila correspondiente, según el patrón de respuesta (alternativas) en el lado derecho del cuestionario.

**Siempre (5)**

**Casi siempre (4)**

**A veces (3)**

**Casi nunca (2)**

**Nunca (1)**

N.º	Desempeño docente	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>D1</b>	<b>CLIMA FAVORABLE PARA EL APRENDIZAJE</b>					
1	Promuevo asertivamente relaciones interpersonales en el aula, basadas en valores relacionados a los enfoques transversales					
2	Oriento mi práctica pedagógica hacia el logro de aprendizajes de todos mis estudiantes, propiciando altas expectativas en ellos					
3	Promuevo un ambiente acogedor que valora la diversidad como oportunidad de aprendizaje					
4	Promuevo relaciones interpersonales de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con NEE					
5	Resuelvo situaciones de conflicto de manera reflexiva, a través del diálogo y haciendo uso de las normas concertadas de convivencia					

6	Organizo el aula y/o otros espacios pedagógicos, de forma, pertinente, segura y accesible para el aprendizaje de los estudiantes					
7	Aprovecho las ocasiones de discriminación y exclusión reales o simuladas para reflexionar con mis estudiantes sobre la necesidad de prevenirlas y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas					
<b>D2</b>	<b>DESARROLLO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA</b>					
8	Propicio en los estudiantes la formulación de estrategias que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas asumiendo una actitud creativa, reflexiva y crítica					
9	Comunico y verifico la comprensión de los aprendizajes que se espera que logren los estudiantes (propósito de aprendizaje) mediante variadas estrategias					
10	Demuestro seguridad en el conocimiento disciplinar y lo transmito de manera comprensible de acuerdo a la edad y/o grado de los estudiantes					
11	En la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje se evidencia el uso de las orientaciones pedagógicas para el desarrollo de competencias propuestas en el CNEB					
12	Durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, integro el uso de las TICs, acorde a las capacidades de la competencia 28: Personaliza, gestiona, interactúa y crea					
<b>D3</b>	<b>EVALUACIÓN FORMATIVA</b>					
13	Acompaño a los estudiantes de manera diferenciada para mejorar sus logros de aprendizaje, a partir del análisis de las evidencias o productos de las actividades que desarrollan					
14	Realizo el proceso de retroalimentación, adecuada y oportunamente, de manera individual y colectiva					
15	Comunico y verifico la comprensión de los criterios de evaluación y hago uso de instrumentos a través del cual evalúo las actuaciones o producciones de los estudiantes					