



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**  
**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO**  
**LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE**  
**NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO, CUSCO 2021**

**PRESENTADA POR:**

**ANA CARPIO ROMERO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2022**

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTO  
R Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS D  
OCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUC  
AT**

AUTOR

**ANA CARPIO ROMERO**

RECuento DE PALABRAS

**25993 Words**

RECuento DE CARACTERES

**120623 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**98 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 16, 2023 10:15 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 16, 2023 10:19 AM GMT-5**

● **15% de similitud general**

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

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



.....  
**Dra. Danitza Luisa Sardón Ari**  
DOCENTE FCEDUC-EDEP-UNAP



Resumen



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

#### TESIS

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO,  
CUSCO 2021**



PRESENTADA POR:

**ANA CARPIO ROMERO**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

Dr. BASILIDE AVILÉS PUMA

PRIMER MIEMBRO

Dra. SARITA DURAN CHAMBILLA

SEGUNDO MIEMBRO

Dr. FREDY SOSA GUTIÉRREZ

ASESOR DE TESIS

Dra. DANITZA LUISA SARDÓN ARI

Puno, 06 de setiembre de 2022

**ÁREA:** Calidad de la gestión y administración de la educación

**TEMA:** Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la provincia de Paucartambo, Cusco 2021.

**LÍNEA:** Perfiles y objetivos educativos.



## DEDICATORIA

Dedico de corazón mi tesis a la memoria de mis padres, pues sin ellos no lo habría logrado. Su bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del éxito. Por eso les doy mi trabajo en ofrenda al amor de ellos.

**Ana Carpio Romero**



## AGRADECIMIENTOS

Gracias a la vida por permitirme alcanzar este sueño académico, gracias a mis hijos por apoyarme en cada decisión de este proyecto, gracias por creer en mí y gracias a todas las personas involucradas, me hacen sentir exitosa y valiosa.

**Ana Carpio Romero**



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

### **CAPÍTULO I**

#### **REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1 Marco teórico	3
1.1.1 Liderazgo pedagógico del director	3
1.1.2. Para lograr una buena gestión, se recomienda que el equipo directivo:	4
1.1.3 Dimensiones de la variable 1: Liderazgo pedagógico del director	5
1.1.4 Desempeño laboral del docente	8
1.1.5 Dimensiones de la variable 2: Desempeño laboral del docente	9
1.2 Antecedentes	12
1.2.1 A nivel internacional	12
1.2.2 A nivel nacional	13
1.2.3 A nivel local	16

### **CAPÍTULO II**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1 Identificación del problema	18
2.2 Enunciados del problema	21
2.2.1 Problema general	21
2.2.2 Problemas específicos	21
2.3 Justificación	21



2.4 Objetivos	22
2.4.1 Objetivo general	22
2.4.2 Objetivos específicos	22
2.5 Hipótesis	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	23

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1 Lugar de estudio	24
3.2 Población	24
3.3 Muestra	25
3.4 Método de investigación	26
3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	27

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Resultados	31
4.1.1 Conocer la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes.	42
4.1.2 Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes.	43
4.1.3 Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes.	44
4.1.4 Encontrar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes	45
4.1.5 Contrastación de la prueba de hipótesis	47
4.2 Discusión	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	65



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Docentes de la Provincia de Paucartambo Cusco Nivel Inicial	24
2. Validez del instrumento a través de juicio de expertos	29
3. Estadística de fiabilidad de la variable 1 liderazgo del director	30
4. Estadística de fiabilidad de la variable 2 Desempeño laboral del docente	30
5. Resultados de la variable 1 liderazgo pedagógico	31
6. Resultados de la dimensión 1 capacidad en la gestión institucional	32
7. Resultados de la dimensión 2 habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos	34
8. Resultados de la dimensión 3 competencias en la orientación de los procesos pedagógicos	35
9. Resultados de la variable 2 desempeño laboral	36
10. Resultados de la dimensión 1 diseño de la programación curricular	37
11. Resultados de la dimensión 2 manejo de la didáctica	39
12. Resultados de la dimensión 3 aplicación de un sistema de evaluación	40
13. Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral	42
14. El liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular	43
15. El liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes	44
16. El liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación	45
17. Análisis de normalidad para la distribución de datos	47
18. Relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral	48
19. Relación entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular	49
20. Relación entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica	50
21. Relación entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación	51





## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Resultados de la variable 1 liderazgo pedagógico.	31
2. Resultados de la dimensión 1 capacidad en la gestión institucional.	33
3. Resultados de la dimensión 2 habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos.	34
4. Resultados de la dimensión 3 competencias en la orientación de los procesos pedagógicos.	35
5. Resultados de la variable 2 desempeño laboral.	36
6. Resultados de la dimensión 1 diseño de la programación curricular.	38
7. Resultados de la dimensión 2 manejo de la didáctica	39
8. Resultados de la dimensión 3 aplicación de un sistema de evaluación.	40



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Operacionalización de variable	65
2. Matriz de consistencia	66
3. Instrumento de la variable 1: Liderazgo pedagógico del director	67
4. Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral	69
5. Validación de los instrumentos	71
6. Docentes de las IIEE. iniciales de la Provincia de Paucartambo-Cusco	77
7. Base de datos del instrumento aplicado a docentes	79
8. Autorización para la aplicación de instrumentos en la muestra de docentes de la UGEL Paucartambo	84



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

UNA	Universidad Nacional de Altiplano
COVID -19	Enfermedad por coronavirus
Ho	Hipótesis nula
Ha	Hipótesis alterna

## RESUMEN

En esta investigación se exploró la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas de nivel inicial en la provincia de Paucartambo, Cusco, en 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional. Se empleó un cuestionario con escala Likert y se consideró a 135 docentes como muestra. Los resultados revelaron una correlación positiva débil ( $p=0.000$ ) entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes, con un valor de 0.329 según el estadístico Rho de Spearman. Se observó que el 48% consideraba que el liderazgo pedagógico del director era regular, mientras que el 67% opinaba que el desempeño laboral de los docentes también era regular. Al desglosar los objetivos específicos, se encontró una correlación positiva débil entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la planificación curricular ( $Rho=0.304$ ), entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica ( $Rho=0.309$ ), y entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación ( $Rho=0.255$ ). En resumen, la investigación destacó una correlación positiva pero débil entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes en instituciones de nivel inicial en Paucartambo. Estos resultados ofrecen información valiosa para comprender y mejorar la gestión educativa.

**Palabras clave:** desempeño laboral, didáctica, docentes, gestión institucional y liderazgo pedagógico.

## ABSTRACT

In this research, the relationship between the pedagogical leadership of the principal and the job performance of teachers in early-level educational institutions in the province of Paucartambo, Cusco, in 2021, was explored. A quantitative approach with a non-experimental descriptive-correlational design was employed. A Likert scale questionnaire was used, with 135 teachers considered as the sample. The results revealed a weak positive correlation ( $p=0.000$ ) between the pedagogical leadership of the principal and the job performance of teachers, with a value of 0.329 according to the Spearman's Rho statistic. It was observed that 48% considered the pedagogical leadership of the principal to be regular, while 67% believed that the job performance of teachers was also regular. When breaking down the specific objectives, a weak positive correlation was found between the pedagogical leadership of the principal and curriculum planning ( $Rho=0.304$ ), between the pedagogical leadership of the principal and instructional management ( $Rho=0.309$ ), and between the pedagogical leadership of the principal and the implementation of an evaluation system ( $Rho=0.255$ ). In summary, the research highlighted a positive but weak correlation between the pedagogical leadership of the principal and the job performance of teachers in early-level institutions in Paucartambo. These results provide valuable information for understanding and improving educational management.

**Keywords:** Didactics, institutional management, job performance, leadership, pedagogical, teachers.

## INTRODUCCIÓN

El objetivo general de este estudio fue: Conocer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.

Si bien es cierto, que los responsables de la educación en un determinado país somos todos, con mucha razón serán los que están unidos directamente con las instituciones educativas, por eso es muy importante realizar una profunda investigación a los docentes ya que ellos están en relación directa con los estudiantes para determinar cómo se relacionan estas variables en la educación de sus estudiantes.

En la actualidad los 2 factores importantes para la calidad del proceso académico son el desempeño profesional que tiene cada docente así como lo es el liderazgo pedagógico de los directores, debido a que ambos factores requieren actitud, cualidades y una alta capacidad de quienes ocupen el cargo de directivos y quienes desempeñen las labores de docencia para dar una respuesta con claridad y veracidad a las peticiones y exigencias de las situaciones educativas del milenio que están caracterizados por alcanzar una serie de cambios inminentes y considerables que están dentro de los sistemas educativos nacionales. Sin embargo, en varias instituciones educativas de educación básica regular, tanto el docente como el directivo, encuentran dificultades en el desarrollo de sus competencias tras varias razones.

En el Perú, durante muchos años la educación está atravesando una crisis, debido a los resultados que se ven reflejados en la educación de los estudiantes, principalmente, de quienes asisten a las IIEE. públicas, ubicadas en las rurales andinas, amazónicas y zonas urbanas. Por desgracia, el incremento de las matrículas escolares y la estadía del alumnado en las IE., no ha ido de la mano para obtener aprendizajes de calidad y para que los adolescentes y niños estén en condiciones perfectas para su desarrollo con eficiencia, satisfacción y éxito en su contexto y otros.

Sin la presencia de los docentes no es posible el cambio pedagógico, ya que en los últimos años se han visto perjudicados por distintos factores, siendo una de ellas la formación en servicio del docente, la situación económica, motivación en la profesión y contar un buen liderazgo pedagógico. La estructura del presente informe de investigación, está organizada en los capítulos siguientes:



**Capítulo I:** Se mostrará el respectivo marco teórico de las 2 variables con sus respectivas dimensiones, dentro de este capítulo también, encontramos los antecedentes tanto internacionales, nacionales y locales correspondientes a la investigación.

**Capítulo II:** Presentamos el planteamiento del problema general y los específicos, la justificación respecto de la investigación, también se encontrará el respectivo objetivo principal como específicos y la hipótesis general como específicas.

**Capítulo III:** Se encuentra el método y los materiales que se empleó en la investigación, mostrando el lugar de estudio, población, muestra y la metodología, asimismo, se dio a conocer las técnicas e instrumentos que se aplicó en esta investigación.

**Capítulo IV:** Se presenta el respectivo análisis e interpretación de los resultados que están representadas con tablas y figuras, así mismo la respectiva discusión de los resultados con los respectivos antecedentes y finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía respecto a la investigación y anexos correspondientes.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 Liderazgo pedagógico del director

Mera et al. (2021), describen que “es una de las aptitudes que cada individuo posee con la cualidades de impulsar, estimular, dirigir y llevar a cabo labores para alcanzar metas que impliquen a grupos de personas en un contexto de valores” (p. 3).

Salvador y Sánchez (2018), nos dice que el liderazgo “viene a ser un conjunto de capacidades que sirven para liderar y acompañar a un grupo de personas" (p. 116). A pesar de esto, un líder no sólo es capaz de afectar en su grupo, sino de brindar ideas novedosas, e incentivar a cada participante a obtener lo mejor de ellos.

Por otra parte, Casas (2019), indica que “es una forma de gestión pedagógica alternativo que enfoca su atención en el desarrollo de los aprendizaje de la comunidad estudiantil mediante la intervención del profesorado” (p. 53).

El rol pedagógico del director en las instituciones educativas debe centrarse en establecer una dirección clara y efectiva para la institución, promoviendo una visión sólida a través de estrategias concretas. En este proceso de desarrollo y aplicación de métodos y criterios, es esencial motivar a todos los colaboradores de la institución educativa(Herrera, 2019. p. 35)



### 1.1.2 Para lograr una buena gestión, se recomienda que el equipo directivo:

- Establezca una visión clara, es decir defina una visión y una misión claras para la IE. Y comparte esta visión con todo el personal, los estudiantes y los padres, para que todos trabajen hacia un objetivo común.
- Tener liderazgo inspirador, es decir ser un líder que inspire a los demás que fomente un ambiente de confianza y motivación, y demuestra compromiso con la excelencia educativa.
- Invierte en el desarrollo profesional, de tus docentes y personal, proporcionando oportunidades de capacitación y crecimiento y fomento de la mejora continua.
- En la comunicación efectiva, establece canales de comunicación abiertos y efectivos con el personal, los estudiantes y los padres. Escucha sus preocupaciones y sugerencias, y mantiene a todos informados sobre los acontecimientos de la Institución Educativa.
- Gestiona recursos, es decir administra eficazmente los recursos financieros y humanos de la IE. Asegurándose de que se utilicen de manera eficiente para mejorar la calidad educativa.
- Evaluar y hacer seguimiento, implementando sistemas de evaluación y seguimiento del rendimiento académico y la calidad de los programas. Utiliza datos para tomar decisiones informadas y realizar mejoras oportunas.
- Fomentar un clima escolar positivo, promoviendo un ambiente escolar positivo y seguro, Fomenta el respeto, la tolerancia y la inclusión entre los estudiantes y el personal.
- Promover la participación de los padres, involucrando a los padres en la vida escolar de sus hijos. Organiza reuniones, eventos y oportunidades para que los padres se comprometan en la educación de sus hijos.
- Planificar estratégicamente y desarrolla un plan estratégico a largo plazo para la IE que se alinie con los objetivos educativos y las necesidades de la comunidad.
- Practicar la flexibilidad y adaptación, es decir está dispuesto a adaptarte a los cambios y desafíos en el entorno educativo. La flexibilidad es clave para la gestión exitosa.
- Ser modelo de valores, un modelo de integridad, ética y valores. Inspira a otros a seguir esos principios.

- Evaluar los riesgos, identifica y gestiona posibles riesgos y crisis que puedan afectar a la IE.
- Fomentar la innovación, es decir anima a la comunidad educativa a adoptar enfoques innovadores y tecnología para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.
- Concebir que la gestión exitosa de una institución educativa requiere un enfoque holístico y una colaboración efectiva con todos los integrantes de la comunidad educativa.

### 1.1.3 Dimensiones de la variable 1: Liderazgo pedagógico del director

#### 1.1.3.1 Capacidad en la gestión institucional

Rosas (2019), nos dice que “es una vía de acción que tiene como finalidad mejorar el desarrollo de un centro escolar que supervise su gestión y se comprometa con el éxito de los resultados de carácter en el fortalecimiento institucional” (p. 89).

Consiste en la manera cómo el centro educativo está orientado y destinado. Asimismo, la situación de este ámbito se enfoca en el direccionamiento de la cultura institucional, estratégico y las interacciones que se dan durante el entorno. Con ellos es posible planificar, desarrollar y supervisar la dirección del director y del equipo directivo. (Rosas 2019. p. 90)

Según la RSG N° 304-2014-MINEDU (2014), indica que “es una de las gestiones democráticas que están dirigidas al cambio institucional por lo que se deberá asegurar una educación de carácter sobre todo ser dedicado con el aprendizaje y la formación del alumnado, este tipo de gestión puede verse durante” (p. 17).

- El desempeño del liderazgo pedagógico, con la finalidad de hacer llegar a los establecimientos educativos hacia estándares más altos de enseñanza y garantizar que se relacione con sus respectivos resultados.
- Generar participación dinámica y eficaz durante la vida escolar.
- Una institución interna libre, acorde y comunicativa, democráticamente en cuanto es la toma de alguna decisión primordial.

- La interacción de la evaluación en función a la práctica del docente y el aprendizaje.

### **1.1.3.2 Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos**

Galiani (2022), expreso “que el uso óptimo de la infraestructura como son las instalaciones, los equipos y los materiales educativos accesibles, es para una educación de calidad para el logro del objetivo del aprendizaje del alumnado” (p. 10).

Los materiales didácticos que son preparados con los recursos garantizan las experiencias que los niños puedan hacer uso para descubrir propiedades, ordenar, preparar informaciones, solucionar problemas, entre otras y, de la misma manera, ayuda para que los docentes se comuniquen de la mejor manera con sus estudiantes, siendo así una de las oportunidades para que el proceso en la educación sea más amplio. (Esteves et al., 2018 p. 171)

El uso de material real a partir de los primeros años brinda a los estudiantes la posibilidad de alterar, indagar, averiguar, y ver, al mismo tiempo que se lleva a cabo la práctica de valores tales como la empatía, tolerancia, apoyo, respeto, cuidado del medio ambiente y tales las normas de convivencia. (Esteves et al., 2018. p. 172)

Asimismo, Esteves et al. (2018) aclaran que “es de suma importancia que el profesorado tome en cuenta las etapas para el proceso de aprendizaje de todas las áreas, la etapa particular es clave para obtener buenos niveles de conocimientos en los niveles más altos” (p. 172).

### **1.1.3.3 Competencias en la orientación de los procesos pedagógicos**

Minedu (2016), define que estas orientaciones “deben ser consideradas por los mismos profesorados encargados en la programación, logro y la evaluación de los procesos de aprendizaje en todos los centros educativos” (p.170).

La habilidad de resolver a procesos complejos y desarrollar tareas de forma idónea, a través de la aplicación de habilidades prácticas, experiencias,

conocimientos, dominios, valores emociones, actitudes entre otros elementos sociales y de conductas que interactúan al mismo tiempo. (Sunza y Quiñones, 2020 p. 170)

El desarrollo curricular se desarrolla a través de las necesidades de identificar un panorama educativo habitual para todos los alumnados, con la finalidad de proteger el derecho a una buena educación. Desde este punto de vista, el currículo espera a conocer las distintas individuales, al igual que la lingüística de un territorio y de la riqueza cultural. (Minedu, 2016 p. 171)

De acuerdo a las normativas vigentes en el Perú, las características del currículo Nacional de Educación Básica indica (Minedu, 2016).

- **Valorativo:** hace referencia al desarrollo fluido y completo del estudiante y mejora los comportamientos positivos de convivencia social, democratización a la ciudadanía en general.
- **Abierto:** Porque las competencias pueden integrarse de acuerdo con la evaluación de las capacidades naturales, culturales y económicas creadas en cada región, así como de sus necesidades sociales y de las características específicas de los estudiantes.
- **Diversidad:** En cada región, proporciona a las autoridades locales estándares originales y dirige a los centros educativos a adaptar los planes de estudio a las características y requisitos socioeconómicos, idioma, geografía y cultura de cada región a través del trabajo en equipo.
- **Integrador:** Por las características de los egresados, los conocimientos, la experiencia, la formación académica y las áreas de estudio forman parte de un sistema que mejora su implementación en las instituciones educativas.
- **Significativo:** Toman en consideración las aptitudes, conocimientos importantes al igual que las necesidades de cada uno de los estudiantes.
- **Participativo:** Desarrollado por la comunidad educativa en cooperación con otros segmentos de la sociedad. Por ello, se enriquece constantemente y, asimismo, respeta la originalidad de la metodología.

- **Flexibilidad:** Porque proporciona un margen de libertad que asegura la adaptación a la diversidad de estudiantes y a las necesidades como los requerimientos locales.

De acuerdo a Sosa y Vilca (2021), señalan que “las estrategias habituales que se emplea en el proceso de la enseñanza del alumnado durante el periodo educativo, se hacen impredecible al momento de la interacción y en el desarrollo de la capacidades, habilidades y competencias en los aprendices” (p. 238).

Asimismo, Sosa y Vilca (2021), definen que “uno de los factores importantes que influye sobre las actividades cognitivas con los jóvenes estudiantes, son ellos los que pueden dar cuenta de que estrategias se vale el profesorado para enseñar o lograr el desarrollo de ciertas competencias” (p. 241).

#### 1.1.4 Desempeño laboral del docente

Según Bautista et al. (2020), aclara que “es una disciplina que ha sido estudiada durante mucho tiempo, especialmente en los campos de la psicología organizacional” (p. 110). La razón principal por la que las organizaciones prestan atención al estudio de este aspecto es para comprender y explicar las diferentes situaciones que afectan el desarrollo y éxito de la institución, por ello la importancia de conocer el desempeño del docente”.

El desempeño hace referencia a la eficacia, según criterios metodológicos por una medida de la capacidad del gobierno para mantener, crecer y adaptar, así como la innovación o mejora continua, y el cambio como una institución que aprende e influye en los fenómenos de crecimiento y adaptación. (Rodríguez y Lechuga, 2019 p. 83)

El desarrollo de la neuroeducación ya sean indirecta o directa contribuyen al fortalecimiento del desempeño del profesorado, favoreciendo en el uso del cerebro triuno a partir de las sesiones de aprendizaje de diferentes momentos, puesto que hacen el uso de óptimos argumentos, explicaciones y saben innovar, debatir y tienden a tener soluciones creativas, teniendo conciencia de que consumen de igual forma de su descanso y de los ejercicios físicos. (Mamani et al., 2021 p. 1274)

Hernández (2017), manifiesta que “el desempeño tiene las siguientes características que son las habilidades, destrezas y conocimientos que se espera que una persona aporte y demuestre al realizar su trabajo, donde las características reales son la descripción actual del puesto” (p. 85).

- Conocimiento
- Normas laborales
- Trabajo en equipo
- Adaptabilidad
- Desarrollo de talento
- Mejora el rendimiento
- Comunicación

### **1.1.5 Dimensiones de la variable 2: Desempeño laboral del docente**

#### **1.1.5.1 Diseño de la programación curricular**

Jiménez (2019) indica que, uno de los grandes temas de la pedagogía “es el curricular, cuantas definiciones y significados de la educación, cuantos desarrollos y perspectivas diferentes se van formando” (p. 13). Como resultado, somos capaces de encontrar las políticas educativas más integrales que crean currículos nacionales e incluso internacionales, y establecen marcos normativos e indicativos

Es uno de los procesos que permite el desarrollo y a la organización de un proyecto educativo a través del cual se busca satisfacer las necesidades formativas del alumnado. El diseño del proyecto de investigación da como resultado una documentación que presenta la estructura del proyecto educativo, detallando las características del programa de formación y su alcance previsto. Por lo que se hará mención a algunos de los objetivos del diseño de la programación curricular. (Rosales, 2021 p. 4)

- Conocer los conceptos clave, relevantes para el currículo, contextualizarlos y explicarlos en su totalidad.
- Explorar los cambios en la estructura curricular, en relación a los desafíos que enfrenta la educación actual.

- Definir los conceptos de origen y coherencia del currículo y aplicarlos a los problemas que existen entre los diferentes niveles del currículo.
- Identificar las diferentes etapas posteriores al desarrollo de las propuestas curriculares y vincularlas a los cambios ocurridos en la estructura curricular.
- Clasificar diferentes tipos de tareas según su relación con el aprendizaje que es probable que adquieran.
- Determinar los pasos de auditoría y el tiempo para organizar el proceso de auditoría de manera adecuada.

El desempeño del profesorado y la valoración implica que el profesor al fortalecer las competencias profesionales que están relacionadas con la formación académica, responsabilidad y la investigación en un factor relevante que favorece de forma directa en la formación profesional del estudiante. (Condori et al., 2021 p. 1520)

#### **1.1.5.2 Manejo de la didáctica**

La necesidad de una educación acorde, con el uso racional de las TIC para apoyar la educación y el aprendizaje de los niños, y los retos y reestructuraciones de la educación, ante el impacto de estos cambios y sus requerimientos sobre la forma en que se organiza la sociedad, sus funciones, relaciones y aprendizajes.

Los materiales educativos, los medios de documentación que interfieren y facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estos sujetos pueden ser físicos o virtuales, asumirse como una situación, despertar el interés de los estudiantes, adaptar sus características físicas y mentales, así como crear las condiciones adecuadas para la actividad docente a través de la orientación teniendo una gran ventaja a la hora de adaptarse a cualquier tipo de contenido. (Vargas, 2017 p. 69)

Es un proceso flexible de planificación y toma de decisiones por parte del docente, orientado a enseñar conocimientos y estrategias para ayudar a los alumnos a hacerlo a través del proceso de construcción de conocimientos.

Porque las unidades de aprendizaje se desarrollan en una determinada secuencia y en un determinado contexto. (Vargas, 2017 p. 71)

En el desarrollo progresivo de este modelo, se han propuesto e incorporado otros conocimientos clave en la consolidación de lo que entendemos por saberes que subyacen a la profesión docente, en los que tenemos los siguientes:

- Conocer el contenido.
- Conocimientos educativos generales.
- Conocimiento del plan de estudios.
- Conocimiento de los contenidos educativos.
- Conocimiento del contexto educativo.
- Conocer las características del alumno.
- Conocimiento de los fines educativos.

### **1.1.5.3 Aplicación de un sistema de evaluación**

La evaluación destaca conceptos que se tratan en relación con la sociedad, las escuelas, los docentes y los alumnos, entre otros aspectos en los que podemos mirar el aprendizaje. Este procedimiento de evaluación cubre varios aspectos de las capacidades físicas, emocionales, sociales y cognitivas de una persona y debe adaptarse a las características específicas del nivel de desarrollo de un estudiante, patrones y ritmos de aprendizaje, así como contextos sociales, culturales y económicos efectivos, así como en los siguientes entornos: escuela, hogar y comunidad. (García A. et al., 2022 p. 52)

Permite comprobar el nivel de conformidad alcanzado por los objetivos logrados por cada persona que labora en una institución. De esta forma, el desempeño y comportamiento de los expertos que lo formularon y el logro de resultados se puede medir de manera global, objetiva y sistemática, por la cual se evaluara lo siguiente: (García A. et al., 2022 p. 53)

- Fortaleza.
- Capacidad.
- Oportunidades.
- Insuficiencias.



- Grado de integración.
- Aptitud de comportamiento.
- Problemas.

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 A nivel internacional

Orellana (2019), en su artículo tuvo como título: Liderazgo del director y desempeño del profesorado auto percibido. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo correlacional. El resultado que se tuvo, denoto la existencia de una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y responsabilidad del profesorado ( $r = .200$   $p = .006$ ), existiendo evidencia estadística, el cual afirma que el liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el desempeño docente la única dimensión que no se relacionó con el liderazgo transaccional es la emocional (liderazgo transaccional,  $r = .097$ ,  $p = .323$ ; recompensa contingente  $r = .123$ ; dirección por excepción,  $r = .052$ ,  $p = .601$ ). En conclusión, el liderazgo transaccional y sus subdimensiones mantuvieron correlación positiva con las dimensiones de la segunda variable puesto que la única que no se correlaciono fue lo emocional.

Toledo (2020) el artículo tuvo como título: Liderazgo Directivo y Desempeño del profesorado. Metodológicamente fue descriptiva – correlacional, no experimental. En sus resultados se denota que el desempeño como líder del profesorado el 40% de los que fueron encuestados menciona que estuvieron de acuerdo, en tanto el 20% mencionan que no están de acuerdo con lo mencionado. En conclusión, se verifico la correlación entre las variables debido a que el grado de correlación del 60% fue negativa.

Riveras (2021) en su tesis de doctorado, su propósito fue analizar la influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo, no experimental. Su resultado fue que, al motivar a todos los miembros de la institución a tomar acciones directas para participar en la realización de mejoras, el 3,2% está en desacuerdo, el 44,4% dice estar en desacuerdo y el 52,4 está muy de acuerdo. En definitiva, el liderazgo directivo es necesario para generar compromiso en los procesos de cambio e innovación.

Vargas (2021), en su artículo consideró como objetivo principal establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño del profesorado. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo-correlacional. El resultado que tuvo del análisis descriptivo del cuestionario en una escala de 1 a 4 promedian 2.37 para liderazgo pedagógico y un promedio de 3 para desempeño docente, señalando una correlación inversa de Pearson  $r = -0,710$ . En conclusión, el liderazgo pedagógico se ubica en la escala de valoración algunas veces y el desempeño docente en una valoración frecuentemente y una correlación alta y negativa.

### **1.2.2 A nivel nacional**

Litardo (2021), en su tesis de maestría toma como propósito principal determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los profesorados. Metodológicamente fue básica, cuantitativo, correlacional-transversal, no experimental. En sus resultados se denota que el valor de la correlación fue de 0.789 indicando que la correlación fue alto y positivo y el valor de significancia fue de 0.000 siendo menor del 1%, concluyendo que existió una relación positiva en las variables de estudio con un valor del 0.798.

Ortiz (2018), en su tesis de maestría su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño pedagógico en los profesorados. La metodología es aplicada, cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental. Los resultados denotaron que al probar la relación entre las variables se observó que del 100%, un 27.5% del profesorado manifestaron que existe una relación entre la debilidad del liderazgo administrativo y la eficacia educativa. También existe un 17,5% de relación entre liderazgo gerencial consistente y buena efectividad docente y un 15,0% una relación entre buen liderazgo gerencial y buena efectividad docente. Evidenciando que existió una relación entre las variables de con el coeficiente Tau b de Kendall de 0.756, indicando una buena relación.

Sancán (2019), en su tesis de maestría su propósito principal determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los profesorados. La metodología que empleo fue cuantitativa, descriptivo – correlacional, no experimental. Como resultado, el 93% consideró que el liderazgo educativo es continuo, en tanto el 3% restante piensa que es bueno, y el 3% restante piensa que es malo, de manera similar en cuanto a la realización del trabajo que el 77% alcanza un

nivel de logro regular, el 3% restante cuando malo y el 6% todavía bueno, donde, aplicando el coeficiente de Pearson, obtenemos 0.963, esto indica una relación significativa en 0.01, concluyendo que existió una relación alta y significativa entre las variables que estudio el autor, también se encontró que el nivel de desempeño profesional incide en la labor del profesorado y los estudiantes.

Flores (2019), en su tesis de maestría el propósito fue establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño del profesorado. La metodología que utilizo fue cuantitativo, descriptivo – correlacional, no experimental. En sus resultados se denota que el coeficiente de Spearman fue igual a 0,767 y un valor o significación asintótica (Bilateral)  $p = 0.000$  que fue menor a 0.05. Concluyendo que existió relación significativa en las variables que estudio el autor.

De la Ese (2022), en su tesis de Maestría consideró como propósito principal establecer, identificar, determinar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño del profesorado. Metodológicamente fue básica, descriptivo-correlacional. Sus resultados demostraron que fue 5% el nivel de significancia, y tuvieron un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,783$  interpretándose como correlación positiva alta en las variables de estudio, donde que el p valor es = 0,00 siendo  $< 0,05$ . En conclusión, afirmaron que existe una relación entre el liderazgo administrativo y la evaluación de la eficacia docente, debido a que el coeficiente se establece como límite de respeto se especifica  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0,783$ .

Condori (2019), en su tesis de maestría su propósito principal fue determinar como el liderazgo pedagógico se relaciona frente al desempeño del profesorado en los estudiantes. La metodología que uso fue básica, cuantitativo, correlacional, no experimental. El resultado que se tuvo fue a través del coeficiente de relación de Pearson el cual indica un valor de  $r=0,513$  y p valor de 0.000; considerando de esta manera que el valor mínimo que es generado  $>$  menor a 0,05; al igual que también podemos decir que existen brechas notablemente significativas. Por lo que evidencio una relación significativa entre las dos variables.

Suaréz (2021), en su tesis de maestría su propósito principal fue establecer el impacto del liderazgo pedagógico en el desempeño del profesorado. El método que empleó fue cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional y a su vez causal. Los

resultados mostraron en el liderazgo pedagógico solo 3% del profesorado lo percibieron malo, un nivel regular 30%, pero el 67% perciben un nivel bueno, de la misma manera, en tanto el 3% del profesorado percibió un nivel bajo en la educación, el 30% mantuvo un nivel medio, sin embargo, el 67% reciben un nivel alto; concluyendo que ambas variables de estudio se influyeron significativamente.

Hidalgo y Orbegozo (2019), tuvo como objetivo en su artículo identificar la influencia del liderazgo pedagógico de los directivos durante el desempeño del profesorado. Metodológicamente se empleó fue cuantitativo, correlacional causal, no experimental. El resultado fue un valor de Chi cuadrado de 0,451, el cual indica que el p valor es 0.000 es decir, existe un nivel de significancia-estadística el mismo que es 0.05; a conclusión fue que existe una influencia entre las variables.

Sosa (2019), en su tesis de doctorado indicó que el propósito fue demostrar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director frente al desempeño del profesorado; el método empleado fue, correlacional, no experimental. En donde los resultados durante las enseñanzas, presentan notablemente un nivel alto representado por el 47,5%; sin embargo, también presentan un nivel medio representado por el 41% pero un nivel bajo representado con el 11,5%. Entonces se llegó a la conclusión, en donde el liderazgo pedagógico del director está estrechamente conectado con el manejo de las circunstancias de los procesos pedagógicos en función a mejorar la captación de ideas de mejor manera, esto influye de primera mano en el logro de los docentes, de manera que se fomente la formación durante el aprendizaje de los estudiantes.

Guzmán (2021), en su tesis de maestría tomo como objetivo general identificar la relación que existe en el liderazgo pedagógico directivo frente al desempeño del profesorado. Metodológicamente la investigación fue aplicada, cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional. En sus resultados se denota que p valor del estadístico de Spearman fue = 0,745 siendo la significancia de 0.000, concluyendo que hubo una relación excelente y alta entre las variables de estudio.

Mestanza (2017), en su tesis de maestría consideró como propósito principal encontrar la relación que existió entre el liderazgo pedagógico del director y el rendimiento del profesorado. El método que empleo fue descriptivo, no experimental, cuantitativa. Donde sus resultados fueron mediante la Medición de

Chi-Cuadrado de Pearson = 0.848; siendo un p valor de 0.05; procediendo a rechazar la Hipótesis nula. Manifestando que el 46.04% de los profesorados aclaran que el director administra con efectividad el centro educativo, pero el 55.10% de los docentes aclaran que cuentan con la mejor aptitud para gestionar los bienes de dicho centro educativo y 44.91% de los docentes aclaran que cuentan con la competitividad idónea en función a los métodos pedagógicos que se desarrollan.

### 1.2.3 A nivel local

Calsin (2019), en su tesis de maestría tomo en consideración su propósito principal encontrar la relación existente entre las prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los maestros de educación primaria. La metodología que empleó fue cuantitativo, descriptivo-correlacional. Denotando en sus resultados que el p valor de Pearson es = 0.701 en donde podemos decir que hay influencia entre el liderazgo pedagógico directivo con el desempeño laboral, concluyendo que hubo una relación positiva media.

Sellerico (2017), en su tesis de maestría su propósito principal fue determinar el nivel de relación entre el tipo de liderazgo directivo y el desempeño laboral de profesores. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental. En sus resultados se denota que nivel de liderazgo directivo es moderada representado por el 40%, y solo un 2% no desarrollan un liderazgo directivo eficiente, mientras que el 62% indican que presentan un liderazgo moderado. Por otro lado, en un 8% perciben un nivel bajo en cuanto al desempeño laboral y bajo en un 2%, el coeficiente de relación es  $r = 0.408$ , denotando que hubo una relación positiva moderada.

Montañez (2019), en su tesis de doctorado su propósito principal fue comprobar la relación que hay entre liderazgo directivo, motivación y desempeño del profesorado. La metodología que empleó fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental. El resultado que tuvo nos permite ver que el 70% de docentes indican que cuentan con un liderazgo directivo regular, pero, el 30% de docentes indican que cuentan con un buen liderazgo, también los resultados señalaron que el 92% de los docentes recalcan que su desempeño como profesor es bueno, mientras que el 8% indican que es regular, concluyendo que existió una relación significativa entre las variables.

Mamani (2020), desarrolló su tesis de maestría en la cual tuvo como objetivo principal identificar el grado de relación que hay entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente durante sus sesiones pedagógicas, en I.E. secundarias públicas - Yunguyo. La metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo, al igual que el tipo fue descriptivo-correlacional, no experimental. El resultado fue que en la institución presenta que un 26.6% indica que es bueno el liderazgo del director y el 4.7% recalcan que es excelente, por otro lado, el 25% responden que es regular el liderazgo pedagógico del director y el 9.4% indican que es insuficiente, el 12.5% responden que es regular el liderazgo del director, pero, el 9.4% argumentan que es excelente el liderazgo del director y, solo el 3.1% indican que es bueno. En conclusión, el liderazgo del director frente a sus dimensiones presentó un p valor  $< 0.05$  ante el desempeño del profesorado.

Yucra (2021), en su tesis de maestría tuvo como objetivo general en su estudio precisar el nivel de relación entre el liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño del profesorado, la metodología que uso fue el enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental. En donde el resultado fue la relación de Pearson ( $= 0,837$ ) en donde su correlación fue positiva alta y significativa, porque el valor del Sig. es de 0,000 que se ubica por debajo del 0,01 indicado. En conclusión, existió un grado alto entre las dos variables de estudio.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

Los informes más recientes sobre el progreso educativo de los estudiantes indican que cada vez hay menos alumnos que muestran avances en su aprendizaje, y esto se debe principalmente a la calidad del desempeño de los profesores. Existe una falta de interés por parte de los docentes, lo cual se deriva de la insuficiente atención a mejorar sus prácticas pedagógicas. Esto se refleja en situaciones en las que los docentes no fomentan la reflexión de los alumnos sobre su propio proceso de aprendizaje, lo que conduce al desinterés de los estudiantes cuando enfrentan dificultades en su formación. Esta situación se origina en la ausencia de un liderazgo pedagógico efectivo por parte de los directivos, así como en la falta de delegación de responsabilidades, lo que se traduce en la carencia de apoyo y orientación por parte de los directores hacia los docentes. Es crucial promover espacios de reflexión, colaboración y formación continua en la institución para revertir esta tendencia negativa.

A nivel nacional podemos observar que la visión del docente en Trujillo según el nivel de liderazgo educativo establecido por el director es buena en un 38% y el ambiente institucional percibido es bueno en un 42%. Los directores de las escuelas son responsables de organizar y gestionar las situaciones de enseñanza y aprendizaje. Idealmente, ambas tareas deberían desarrollarse si se quiere mejorar la calidad de la educación. Es por ello, que su trabajo debe estar orientado a coordinar las actividades adecuadas y crear un entorno de confianza y motivación (Peláez & Merino 2020).

Actualmente, podemos decir que vivimos en un mundo globalizado, una sociedad en la que la educación experimenta cambios significativos, estos cambios se vienen

conociendo y evaluando para aplicar métodos educativos que se orientan al desarrollo de los conocimientos y competencias del estudiante durante toda su historia escolar.

El sistema educativo en nuestra nación está experimentando transformaciones continuas y notables, lo que representa un desafío significativo para los líderes educativos. Estos individuos se enfrentan a la tarea de cumplir con una amplia variedad de requisitos y condiciones, con el propósito de cultivar un liderazgo efectivo que no solo les permita asumir sus responsabilidades y llevar a cabo sus roles directivos, sino también guiar a los educadores talentosos en la institución educativa para mejorar su rendimiento laboral.

La educación en nuestro país ha enfrentado una prolongada crisis, y en la actualidad, nos encontramos ante otra crisis derivada de la pandemia de Covid-19, la cual está afectando a muchas personas. Esta crisis está teniendo un impacto negativo en el proceso de aprendizaje de la comunidad estudiantil, especialmente en las instituciones educativas públicas ubicadas en áreas urbanas y rurales de la región andina, que no cuentan con métodos efectivos para ofrecer una enseñanza de calidad. Esta problemática se acentúa en las regiones donde el idioma nativo no es el español.

En Perú, la educación se ha consolidado como un derecho fundamental tanto para los individuos como para la sociedad en su totalidad. Esto implica la necesidad de una educación que tenga una visión compartida y universal para todos los peruanos. Además, dado que Perú es un país caracterizado por su diversidad, es esencial que la educación sea inclusiva y refleje todas las diferencias existentes. Esto significa que los estudiantes de distintas regiones de nuestro país deben tener acceso a diversas oportunidades de aprendizaje mutuo, así como a un enfoque educativo que se base en la evidencia y los hechos.

Según datos estadísticos de la INEI, el porcentaje de estudiantes que continúan asistiendo a clases en el 2020 por cualquier medio se encuentra 5 puntos porcentuales por encima de la tasa de asistencia base, horas reales para 2019, superior al 92% versus 87%. Esto indica que más de 400.000 estudiantes no asistieron a clases el año de pandemia. Los mayores retrocesos ocurrieron a nivel de primaria bajo del 93% al 81% (Informe IPE, 2021).

Por lo tanto, es imperativo que el director de la institución educativa asuma su rol con un enfoque de liderazgo pedagógico, incluso si no se percibe a sí mismo en ese papel. Esto



se debe a que muchos directores siguen optando por mantener un estilo de liderazgo que se caracteriza por ser principalmente fiscalizador y autoritario. En su mayoría, se centran en las responsabilidades de gestión administrativa y se dedican a las operaciones educativas para fomentar el proceso educativo. También es evidente que algunos directores enfatizan la consecución de resultados tangibles por parte de los docentes, de acuerdo con las normativas del Ministerio de Educación (MINEDU). Sin embargo, la mayoría de ellos debería abordar tanto los problemas como los desafíos que afectan el aprendizaje de los estudiantes y la formación continua de los docentes a través del trabajo colaborativo. Esto es esencial para asegurar el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

En las instituciones educativas de nivel inicial en la provincia de Paucartambo, Cusco, existe una necesidad apremiante de que los directores adopten una gestión caracterizada por un liderazgo pedagógico. Esto es esencial para garantizar una educación de alta calidad que cumpla con los derechos de los estudiantes, promoviendo su desarrollo de habilidades y la construcción de nuevos conocimientos. Además, se enfrenta el problema de la eficiencia laboral insuficiente por parte de los docentes. Como resultado, muchos estudiantes no asisten regularmente a clases debido a la metodología educativa empleada. Además, no se utilizan adecuadamente diversos recursos y materiales, como los cuadernos de trabajo proporcionados por el Ministerio de Educación (MED). También se observa la falta de implementación de estrategias innovadoras dentro del marco de los principios de la educación inicial, así como la ausencia de una evaluación formativa, lo que genera importantes dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En líneas generales, el sistema educativo actual necesita una profunda transformación para mantenerse al ritmo de los avances científicos y tecnológicos. Además, es esencial que los educadores desarrollen enfoques pedagógicos que proporcionen a sus estudiantes una educación completa tanto en aspectos académicos como sociales, y que lo hagan de manera decidida y enfocada. Es evidente que, en la actualidad, nuestra educación no alcanza los estándares que se considerarían razonables. Esta problemática no solo afecta a los estudiantes, sino que también requiere un análisis exhaustivo de la razón de ser de la educación a nivel nacional, involucrando a todos los actores, desde los directores como punto de partida.

## 2.2 Enunciados del problema

### 2.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?

### 2.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?

## 2.3 Justificación

En lo teórico hay lógica del estudio de conocer ampliamente el liderazgo pedagógico del director, el cual influye, motiva y mueve a la comunidad educativa hacia el logro de las metas educativas; ¿Por qué en toda institución educativa se necesitan directivos, docentes, modelos a seguir y líderes educativos?; esta pregunta cobra mayor importancia porque en las instituciones educativas, es fundamental contar con líderes en lugar de líderes autocráticos.

Por consiguiente, se justifica metodológicamente, porque contiene un marco metodológico de tipo aplicativo con enfoque cuantitativo, un nivel de sección de correlación descriptiva, un diseño no experimental. Como tal, este estudio proporciona un valioso proceso y herramienta de recopilación de datos, cuya confiabilidad ayudará al desarrollo de otras investigaciones en el futuro.

En este punto se justifica desde lo práctico, ya que se enfatiza que todos los directivos deben implementar un modelo de liderazgo pedagógico en sus instituciones, que apele a

los principios fundamentales, configurar instituciones educativas que educan, con docentes en formación continua, trabajo colegiado a nivel institucional y estudiantes que desarrollan sus competencias.

Finalmente, desde un punto de vista social, se justifica porque el proyecto contribuye a la sociedad y a la comunidad educativa en su conjunto, ya que servirá como medio de intervención para abordar un problema educativo.

## **2.4 Objetivos**

### **2.4.1 Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.

### **2.4.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.
- b) Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.
- c) Encontrar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.

## **2.5 Hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- a) La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo.
- b) La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo.
- c) La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

La provincia de Paucartambo se encuentra en la región centro-sur del Cusco y es una de las 13 provincias que integran la Región Cusco. Su extensión abarca 6,447.66 kilómetros cuadrados y su ciudad principal es Paucartambo, situada a 105 kilómetros de la capital provincial, Cusco.

#### 3.2 Población

Hernández y Mendoza (2018), precisaron a la población como un conjunto infinito o finito, sin embargo, esto alzando datos, que reconoce a una característica cedida.

Por lo que la población está conformada por 208 docentes de la Provincia de Paucartambo.

Tabla 1

*Docentes de la Provincia de Paucartambo Cusco Nivel Inicial*

Distrito	Número de docentes
Caicay	10
Challabamba	43
Colquepata	43
Huancarani	33
Kosñipata	21
Paucartambo	58
<b>Total</b>	<b>208</b>

### 3.3 Muestra

Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que la muestra “se da de acuerdo a un subconjunto poblacional. Desea asegurar, una determinada parte de aquel grupo predeterminado en su representación al que se llama población” (pág. 31).

$$n = \frac{N.Z^2.p.q}{e^2.(N-1) + Z^2.p.q}$$

Entonces:

n: Se le conoce el tamaño de la muestra

N: Se le conoce el tamaño de la población.

Z: Es conocida como el nivel de confianza (1.96), es decir, 95% de confianza)

e: Es el rango de error del 5%

p: Es la probabilidad del éxito 0.5

q: Es la probabilidad de fracaso del 0.5

El análisis para la determinación de la muestra es:

N = 208

Z = 1,96 (95% de confianza)

e = 0,05 (5% de error)

p = 0.5

q = 0.5

Reemplazamos los datos:

$$n = \frac{208(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (208 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = \frac{199.7632}{1.4779}$$

$$n = 135.166926$$

$$n = 135$$

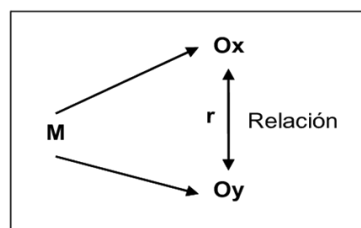
La muestra de esta investigación incluye a 135 docentes provenientes de la Provincia de Paucartambo.

### 3.4 Método de investigación

El **tipo de investigación** fue **aplicada**, Carrasco (2018) menciona que esta clase de investigación “es encargada de investigar en dirección de alterar o generar cambios en un contexto o dar algún cambio en un campo de existencia” (p. 62).

Asimismo, fue de **enfoque cuantitativo**, Baena (2017) indica que “es un adelanto coordinado de manera secuencial así evidenciar algunas suposiciones o percepciones que se examinaran y vincularan las dimensiones encontradas utilizando instrucciones estadísticas. Asimismo, este enfoque nos ayudará a determinar con exactitud en nivel de relación que existirá en las variables en estudio” (p. 25).

El **nivel de investigación** fue **descriptivo-correlacional**, Baena (2017) menciona que “este procedimiento consta en localizar en una o diversas variables y en qué medida estas se relacionan uno al otro. Asimismo, proveer su descripción y relación, ayudando a descubrir nuevos hechos y significados de una investigación” (p. 194).



Donde:

M = Es considerado como la muestra

O1 = Observación de la Variable 1: Liderazgo pedagógico del director

O2= Observación de la Variable 2: Desempeño laboral

R = Correlación entre las 2 variables

El **diseño de investigación** fue **no experimental-transversal**, Silvestre y Huamán (2019), menciona que “es empírica y consecuente, en la que las variables independientes no se cambian, ya que fueron establecidas. Asimismo, este diseño nos indica que el estudio no se aplicara en fines de alterar una situación o contexto por el hecho que es no experimental” (p. 72).

### 3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

- **Descripción de variables analizadas en los objetivos**

#### **Variable 1: Liderazgo pedagógico del director**

Dimensión 1: Capacidad en la gestión institucional

Dimensión 2: Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos

Dimensión 3: Competencias en la orientación de los procesos pedagógicos

#### **Variable dependiente: Desempeño laboral del docente**

Dimensión 1: Diseño de la programación curricular

Dimensión 2: Manejo de la didáctica

Dimensión 3: Aplicación de un sistema de evaluación

- **Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros**

En relación con el uso de los equipos, materiales e insumos entre otros, entre dos propósitos específicos, utilizamos información que fue empleada a través de una encuesta personal que nos permitió conocer el medio ambiente y el fenómeno sin modificaciones, asimismo, se recopiló información para realizar un análisis de la situación real. Los datos fueron recolectados a través de un conjunto de preguntas estandarizadas enviadas al formulario correspondiente, capturando opiniones, ideas, características y hechos específicos.

- **Aplicación de prueba estadística inferencial**

Se desarrolló mediante la correlación de Pearson, ya que esta es una medición que nos ayudó a determinar la relación que hay entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral según la muestra obtenida y la información obtenida (Hernández y Mendoza 2018).



### **Ha = Hipótesis alterna**

Ha. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

### **Ho = Hipótesis nula**

Ho. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, no es positivo ni significativo.

$$H_1: \rho_{xy} \neq 0$$

El nivel de significancia utilizado es del 5%.

- **Tabla de recolección de datos por objetivos específicos**

### **Técnicas**

Hernández y Mendoza (2018), señalan que es el grupo de métodos y técnicas que el investigador utilizará para recolectar datos de acuerdo a sus necesidades.

Para el acopio de datos en este estudio se utilizó como **técnica** una **encuesta**:

Hernández y Mendoza (2018), mencionan que son uno de los criterios, técnicas de estudio más divulgados, que se basa en las afirmaciones expresados o suscritas de una parte del universo para obtener información.

### **Instrumento**

Baena (2017), detalla que el instrumentico consiste en obtener datos, debido a que los cuestionarios se apoyan en un grupo de preguntas con más variables a una.

Para medir la variable 1 liderazgo pedagógico del director en donde está integrado por 20 ítems y la variable 2 desempeño laboral que está integrada por 20 ítems por lo tanto se diseñó un cuestionario. Siendo de esta manera un total de 40 preguntas para las 2 variables. De tal manera que se calificará la variable 1 y 2 mediante una escala Likert

estas son: Nunca al que consideramos 1, Casi Nunca con 2, A veces con 3, Casi Siempre con 4 y Siempre al que consideramos 5.

### Confiabilidad de los instrumentos

Para ver la fiabilidad del instrumento de esta investigación se ha elegido por la estrategia de Alfa de Cronbach para evaluar la veracidad de los (ítems), por el cual podemos ver que el nivel es considerado con los valores entre 0-1, donde 0 tiene una veracidad nula, y 1 representa como la veracidad total, Valderrama (2015) sugiere lo siguiente:

- Coeficiente alfa  $> 0.9$  es denominado como excelente
- Coeficiente alfa  $> 0.8$  es denominado como bueno
- Coeficiente alfa  $> 0.7$  es denominado como aceptable
- Coeficiente alfa  $> 0.6$  es denominado como cuestionable
- Coeficiente alfa  $> 0.5$  es denominado como pobre
- Coeficiente alfa  $< 0.5$  es denominado como inaceptable

### Validez del Instrumento

Tabla 2

*Validez del instrumento a través de juicio de expertos*

Expertos	Grado académico	Opinión
Dr. Aide Zela Vera	Doctora	Muy bueno
Mg. Jaime Quispe Pontecil	Magister	Excelente
Dr. Martín Castillo Collado	Magister	Muy bueno

**Resultados:** Se analizó los datos, utilizando la forma de prueba de fiabilidad del programa SPSS ver. 24, el resultado que se logró obtener para este instrumento fue considerado de la siguiente forma:

Tabla 3

*Estadística de fiabilidad de la variable 1 liderazgo del director*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,945	20

Estadística de veracidad de la variable liderazgo pedagógico del director, la veracidad Alfa de Cronbach, destaca un valor de **0.945** para **20 Ítems**, comparando con medición se obtiene que el cociente alfa es **>0.945**, de manera que se evalúa el instrumento como **excelente** y tiene la veracidad para ser aplicado en esta investigación.

Tabla 4

*Estadística de fiabilidad de la variable 2 Desempeño laboral del docente*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,932	20

Estadística de veracidad de la variable liderazgo pedagógico del director, la veracidad Alfa de Cronbach, destaca un valor de **0.932** para **20 Ítems**, comparando con medición se obtiene que el cociente alfa es **>0.932**, de manera que se evalúa el instrumento como **excelente** y tiene la veracidad para ser aplicado en esta investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados

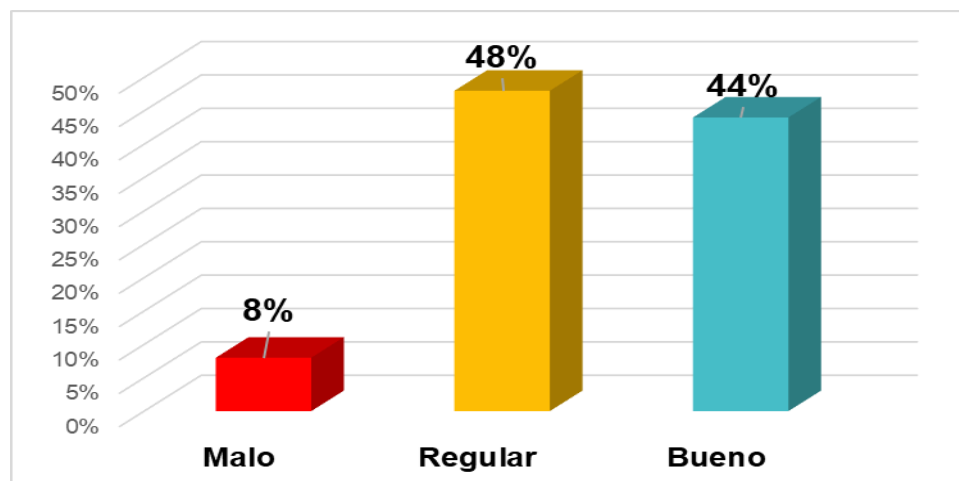
Estos datos obtenidos están basados en los resultados de la encuesta aplicada a una muestra de 135 docentes; a continuación, mostrados los siguientes resultados analizados que se muestran de la siguiente manera:

Tabla 5

*Resultados de la variable 1 liderazgo pedagógico*

Liderazgo pedagógico del director	Nº	%
Malo	11	8%
Regular	64	48%
Bueno	60	44%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial – Cusco.



*Figura 1. Resultados de la variable 1 liderazgo pedagógico.*

**Interpretación:** La interpretación de los resultados de la tabla 5 revela un panorama interesante sobre la percepción de los docentes en cuanto al liderazgo en la institución educativa. Los datos muestran que un 8% de los docentes considera que el liderazgo es malo, mientras que un 48% lo califica como regular y un 44% lo describe como bueno.

El hecho de que una parte significativa de los docentes perciba el liderazgo como "regular" sugiere que existe margen para la mejora en este aspecto. Esta percepción podría deberse a varias razones. Los resultados indican que algunos aspectos del liderazgo podrían necesitar una atención más cuidadosa. Por ejemplo, se menciona que hay pocas ocasiones en las que se planifica y coordina la enseñanza del currículo, lo que podría estar afectando la coherencia y calidad de la educación que se brinda. Además, la falta de establecimiento de metas de aprendizaje podría estar dificultando la medición y el seguimiento del progreso de los estudiantes.

El hecho de que el liderazgo no obtenga ni asigne recursos de manera estratégica podría afectar la eficiencia y eficacia de los procesos educativos. Además, la ausencia de promoción y participación en el aprendizaje podría influir en la motivación de los docentes y en su compromiso con el proceso educativo. La falta de un entorno ordenado y acondicionado podría impactar en la comodidad y la seguridad de la comunidad educativa, lo que podría tener efectos en el ambiente de aprendizaje. Además, la poca dirección rigurosa en la planificación y definición de metas podría estar afectando la claridad y la alineación de los objetivos educativos.

Tabla 6

*Resultados de la dimensión 1 capacidad en la gestión institucional*

Capacidad en la gestión institucional	Nº	%
Malo	9	7%
Regular	74	55%
Bueno	52	38%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial – Cusco.

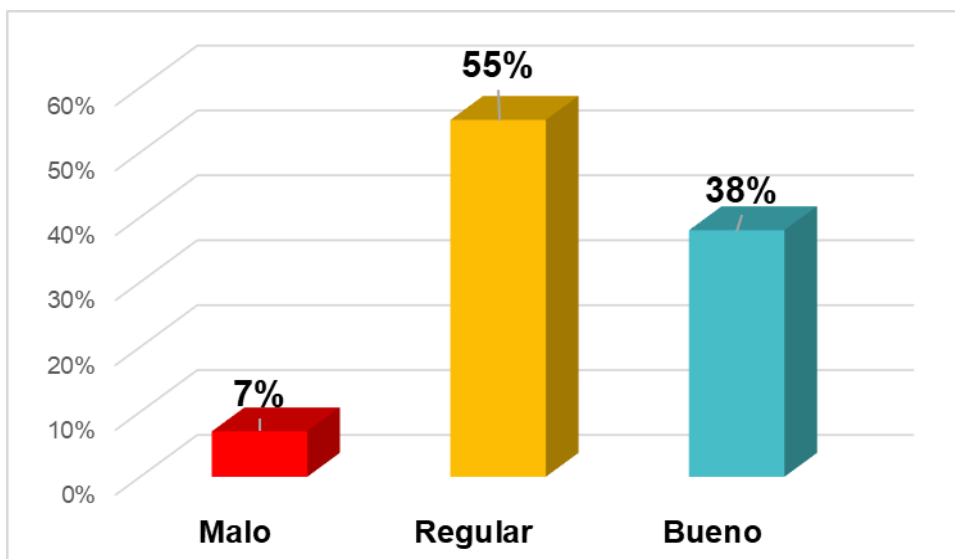


Figura 2. Resultados de la dimensión 1 capacidad en la gestión institucional.

**Interpretación:** La interpretación de los resultados presentados en la tabla 6 arroja una perspectiva interesante sobre la percepción de los docentes en cuanto a la capacidad de gestión institucional en la institución educativa. Los datos indican que un 7% de los docentes considera que esta capacidad es mala, mientras que un 55% la califica como regular y un 38% la describe como buena.

El hecho de que la mayoría de los docentes perciba la capacidad en la gestión institucional como "regular" sugiere que existen áreas de mejora en este aspecto. Las razones detrás de esta percepción pueden ser diversas. Por un lado, la falta de metas efectivas para el logro de los objetivos podría estar dificultando el enfoque y la dirección de las actividades en la institución. La ausencia de medidas correctivas para el cumplimiento de las metas institucionales podría afectar la capacidad de la institución para ajustarse y corregir su curso en caso de desviaciones o dificultades.

Además, la falta de coordinación en la solución de problemas internos podría estar contribuyendo a la ineficacia en la gestión institucional, ya que la resolución de problemas es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución. Por último, la promoción ocasional de la transformación de las prácticas educativas para garantizar la calidad de los procesos y resultados de aprendizaje sugiere que hay margen para una mayor innovación y mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla 7

*Resultados de la dimensión 2 habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos*

Habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos	N°	%
Malo	17	13%
Regular	78	58%
Bueno	40	29%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial – Cusco.

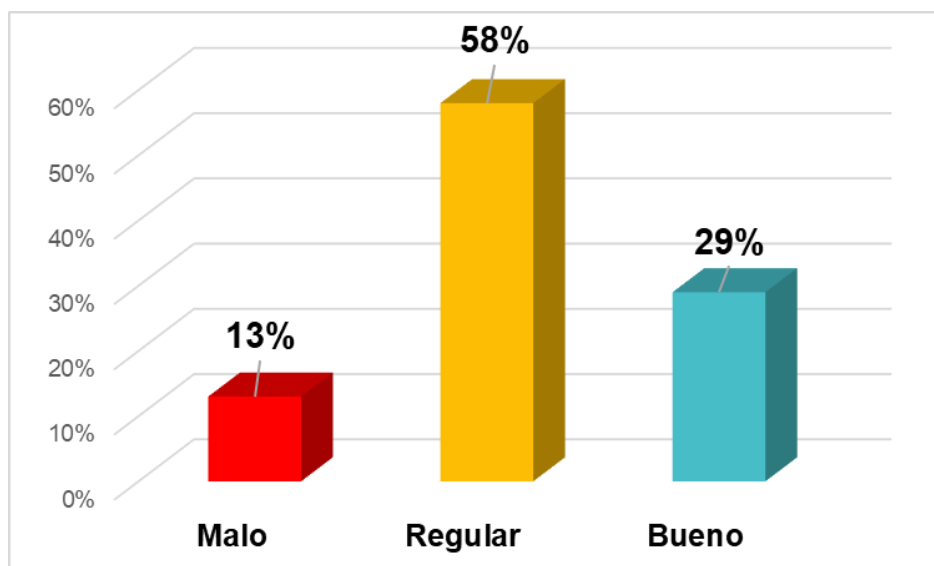


Figura 3. Resultados de la dimensión 2 habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos.

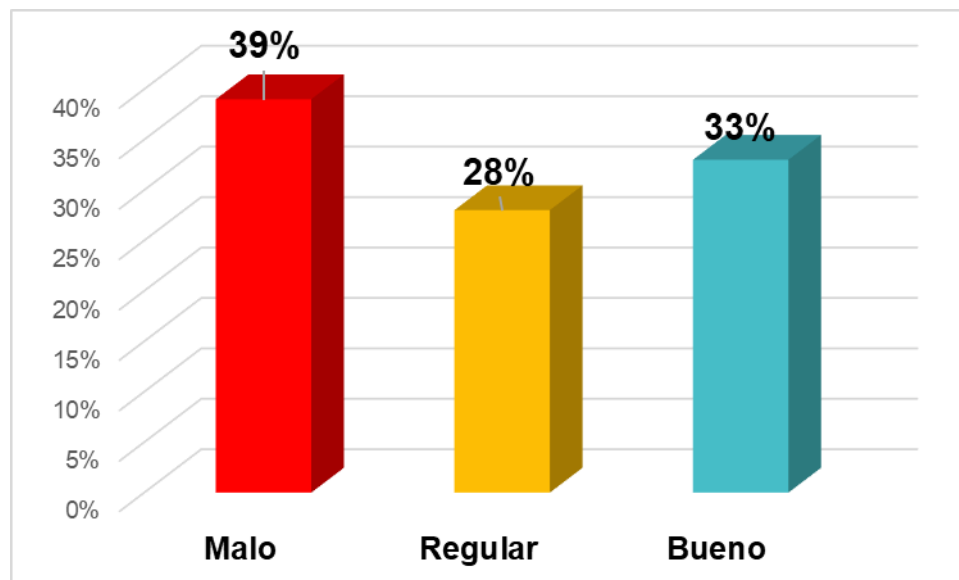
**Interpretación:** En la tabla 7; se observa que 17 docentes con el 13% opinan que las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos son malos, por otro lado 78 docentes con el 58% aclaran que es regular, finalmente 40 docentes con el 29% comentan que es bueno. Según estos resultados a nivel general se ha podido observar que las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos es regular porque el director no gestiona ante las entidades públicas el mejoramiento del equipamiento que demanda la institución educativa, la Institución no se preocupa en su totalidad con el mejoramiento de la infraestructura del aula para el mejor desempeño de los estudiantes.

Tabla 8

*Resultados de la dimensión 3 competencias en la orientación de los procesos pedagógicos*

Competencias en la orientación de los procesos pedagógicos	Nº	%
Malo	53	39%
Regular	38	28%
Bueno	44	33%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial - Cusco



*Figura 4. Resultados de la dimensión 3 competencias en la orientación de los procesos pedagógicos.*

**Interpretación:** La interpretación de los resultados presentados en la tabla 8 arroja una visión significativa de la percepción de los docentes con respecto a las competencias en la orientación de los procesos pedagógicos por parte del director de la institución educativa. Los datos indican que un 39% de los docentes considera que estas competencias son malas, mientras que un 28% las califica como regulares y un 33% las describe como buenas.

La percepción general de que las competencias en la orientación de los procesos pedagógicos son "malas" es un hallazgo preocupante, ya que sugiere que los docentes sienten que el director no está desempeñando un papel efectivo en este aspecto crucial de la gestión educativa. Las razones detrás de esta percepción pueden ser diversas. El hecho



de que el director no demuestre interés por el aprendizaje de los estudiantes podría afectar directamente la calidad de la educación que se brinda en la institución, ya que el liderazgo es esencial para guiar y fomentar el progreso académico de los estudiantes.

La falta de fortalecimiento del progreso del centro educativo podría estar impidiendo el crecimiento y la mejora continua de la institución en términos de calidad educativa y resultados académicos. Además, la ausencia de espacios de capacitación dentro de la institución podría limitar las oportunidades de desarrollo profesional para los docentes, lo que a su vez podría afectar la calidad de la enseñanza

Tabla 9

*Resultados de la variable 2 desempeño laboral*

Desempeño laboral	Nº	%
Deficiente	36	27%
Regular	91	67%
Excelente	8	6%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial – Cusco.

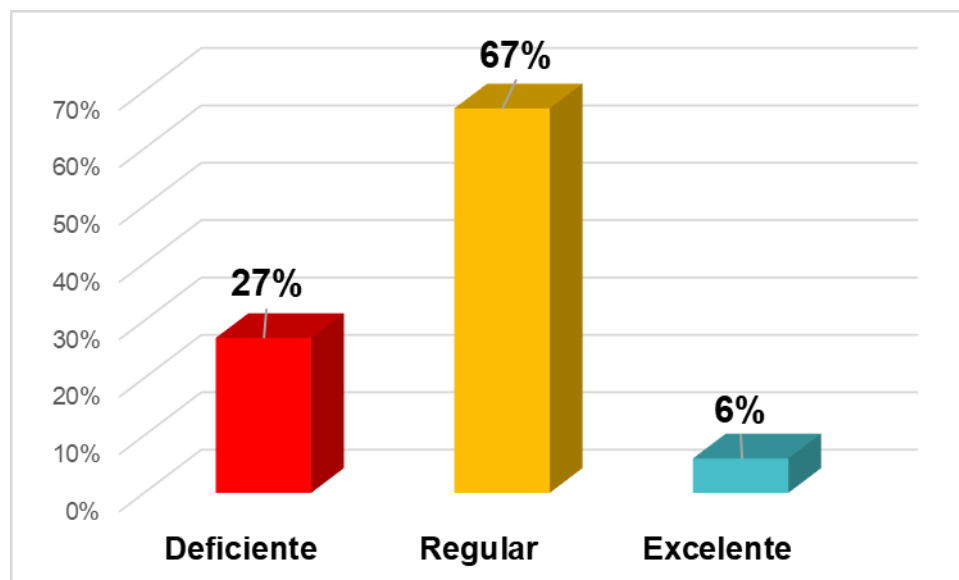


Figura 5. Resultados de la variable 2 desempeño laboral.

**Interpretación:** La interpretación de los resultados presentados en la tabla 9 proporciona una visión interesante sobre la percepción de los docentes en relación con el desempeño laboral de sus colegas en la institución educativa. Los datos reflejan que un 27% de los

docentes considera que el desempeño laboral es deficiente, mientras que un 67% lo califica como regular y un 6% lo describe como excelente.

El hecho de que una mayoría de los docentes perciba el desempeño laboral como "regular" sugiere que, en su conjunto, los procesos requeridos por el Ministerio de Educación y el Marco del Buen Desempeño Docente se están cumpliendo, aunque no necesariamente de manera sobresaliente. Esta percepción puede estar influenciada por varias razones.

Es importante destacar que el desempeño laboral en el ámbito educativo es un tema complejo y multifacético que abarca no solo la entrega de clases, sino también la gestión de aulas, la evaluación de estudiantes, la participación en actividades extracurriculares y el trabajo colaborativo, entre otros aspectos. El hecho de que se considere "regular" podría indicar que se están cumpliendo los estándares mínimos de desempeño, pero puede haber margen para mejoras significativas en áreas como la innovación pedagógica, la motivación de los estudiantes, el apoyo a necesidades individuales y la participación activa en la comunidad educativa.

Por otro lado, el pequeño porcentaje de docentes que considera el desempeño laboral como "deficiente" podría señalar la presencia de desafíos más específicos en el ámbito laboral, que necesitan ser identificados y abordados de manera efectiva.

Tabla 10

*Resultados de la dimensión 1 diseño de la programación curricular*

<b>Diseño de la programación curricular</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Deficiente	19	14%
Regular	80	59%
Excelente	36	27%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las IIEE. de nivel inicial - Cusco

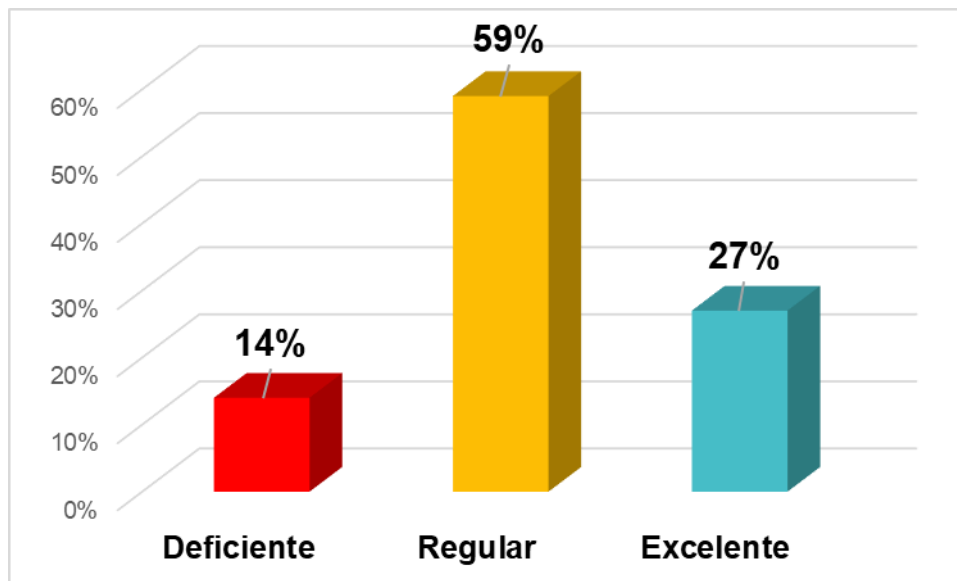


Figura 6. Resultados de la dimensión 1 diseño de la programación curricular.

**Interpretación:** La interpretación de los resultados presentados en la tabla 10 proporciona una visión interesante de la percepción de los docentes en relación con el diseño de la programación curricular en la institución educativa. Los datos reflejan que un 14% de los docentes considera que el diseño de la programación curricular es deficiente, mientras que un 59% lo califica como regular y un 27% lo describe como excelente.

El hecho de que la mayoría de los docentes perciba el diseño de la programación curricular como "regular" sugiere que, en general, se están cumpliendo algunos de los aspectos importantes en la planificación curricular, pero podría haber espacio para mejoras sustanciales. Esta percepción podría deberse a diversas razones.

El proceso de diseño de la programación curricular es esencial para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. La consideración intermitente de información importante durante las sesiones de aprendizaje podría indicar que, en ocasiones, no se utiliza de manera efectiva el enfoque formativo de la evaluación. Un enfoque formativo implica utilizar la retroalimentación y la evaluación continua para adaptar y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que es fundamental para el progreso de los estudiantes.

La selección de conocimientos y capacidades en línea con las competencias descritas en la planificación didáctica es un paso fundamental en el diseño de la programación curricular. La percepción de que esto se hace "a veces" sugiere que puede haber una falta de consistencia en la alineación de la enseñanza con los objetivos educativos.

Tabla 11

*Resultados de la dimensión 2 manejo de la didáctica*

Manejo de la didáctica	Nº	%
Deficiente	43	32%
Regular	61	45%
Excelente	31	23%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial - Cusco

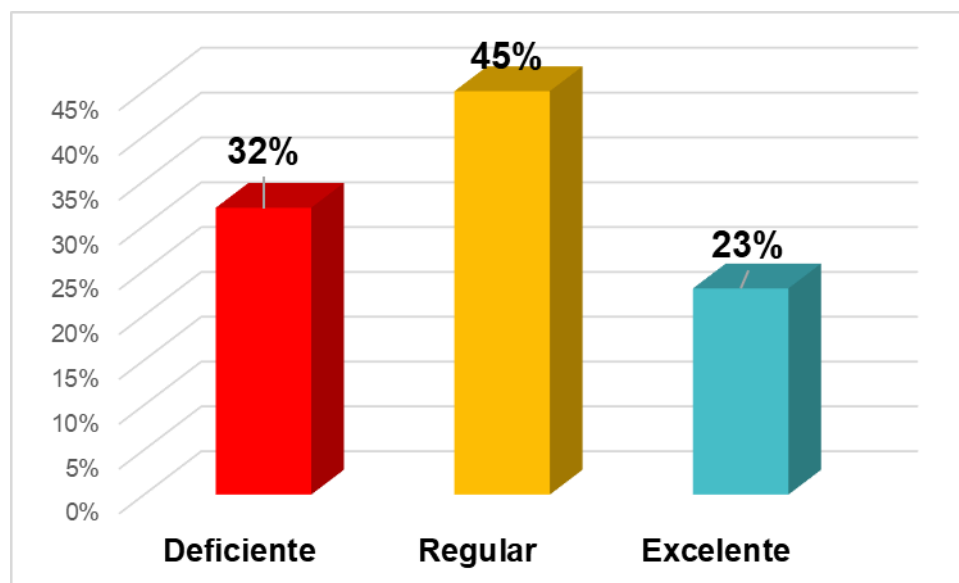


Figura 7. Resultados de la dimensión 2 manejo de la didáctica

**Interpretación:** La interpretación de los resultados presentados en la tabla 11 ofrece una visión significativa de la percepción de los docentes con respecto al manejo de la didáctica en la institución educativa. Los datos muestran que un 32% de los docentes considera que el manejo de la didáctica es deficiente, mientras que un 45% lo califica como regular y un 23% lo describe como excelente.

La percepción general de que el manejo de la didáctica es "regular" sugiere que, en su mayoría, se están cumpliendo algunos aspectos importantes en la planificación y ejecución de las clases, pero que hay espacio para mejoras sustanciales. Las razones detrás de esta percepción pueden ser variadas.

El manejo de la didáctica es fundamental para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. La observación de que a veces se dirigen las clases mediante preguntas y problemas relacionados con situaciones importantes para los estudiantes es un aspecto positivo, ya

que esto puede fomentar la participación activa y el pensamiento crítico de los estudiantes. Sin embargo, la percepción de que en ocasiones se dificulta la gestión eficiente del tiempo en función de las obligaciones de aprendizaje de los estudiantes podría indicar que se necesita una mayor organización y planificación para garantizar que se cubran los contenidos de manera efectiva.

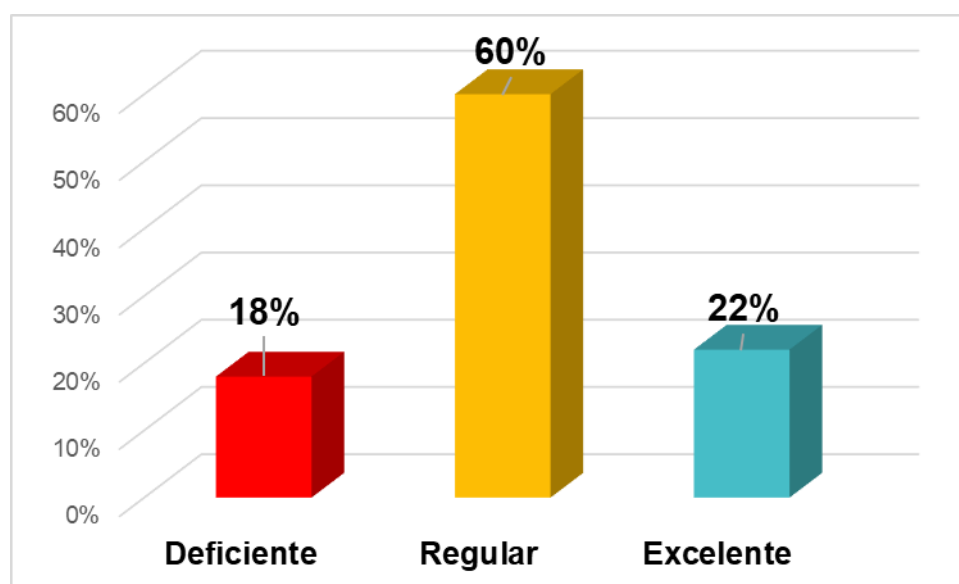
El manejo de la didáctica también implica la adaptación de enfoques pedagógicos a las necesidades de los estudiantes, la implementación de estrategias de enseñanza efectivas y la evaluación continua para medir el progreso. La excelencia en este aspecto implica no solo la enseñanza efectiva, sino también la creación de un ambiente de aprendizaje estimulante y participativo.

Tabla 12

*Resultados de la dimensión 3 aplicación de un sistema de evaluación*

Aplicación de un sistema de evaluación	Nº	%
Deficiente	24	18%
Regular	81	60%
Excelente	30	22%
Total	135	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E. de nivel inicial - Cusco



*Figura 8. Resultados de la dimensión 3 aplicación de un sistema de evaluación.*

**Interpretación:** Los resultados presentados en la tabla 12 ofrece una visión significativa sobre la percepción de los docentes con respecto a la aplicación de un sistema de evaluación en la institución educativa. Los datos reflejan que un 18% de los docentes considera que la aplicación de este sistema es deficiente, mientras que un 60% la califica como regular y un 22% la describe como excelente.

La percepción general de que la aplicación del sistema de evaluación es "regular" sugiere que, en su mayoría, se están cumpliendo algunos aspectos importantes en la evaluación de los estudiantes, aunque existen áreas que pueden beneficiarse de mejoras sustanciales. Las razones detrás de esta percepción pueden ser variadas.

La aplicación de un sistema de evaluación efectivo es fundamental para medir el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación valiosa. La observación de que en ocasiones se mejora la coevaluación de los estudiantes, es decir, la evaluación y calificación de los logros obtenidos por sus compañeros, es un aspecto positivo, ya que esto puede fomentar la autorreflexión y el aprendizaje colaborativo. Asimismo, el análisis de conocimientos, formación y comportamientos de los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje es esencial para evaluar su rendimiento y brindar una retroalimentación constructiva.

Sin embargo, la percepción de que la aplicación del sistema de evaluación es "regular" podría indicar que aún existen oportunidades para mejorar la consistencia en la aplicación de criterios de evaluación, la retroalimentación proporcionada a los estudiantes y la claridad en los objetivos de evaluación.

Un sistema de evaluación efectivo también debería ser transparente, equitativo y promover un enfoque formativo en el que los estudiantes puedan aprender y mejorar a partir de la retroalimentación proporcionada

#### 4.1.1 Conocer la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes.

Tabla 13

*Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral*

Liderazgo pedagógico del director	Desempeño laboral del docente							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	8	6%	2	1%	1	1%	11	8%
Regular	17	13%	43	32%	4	3%	64	48%
Bueno	11	8%	46	34%	3	2%	60	44%
Total	36	27%	91	67%	8	6%	135	100%

**Interpretación:** La tabla 13 ofrece una visión interesante sobre la relación percibida entre el liderazgo en la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes. Los datos muestran que diferentes proporciones de docentes tienen percepciones sobre el liderazgo y el desempeño laboral del docente que varían en calidad.

Un primer grupo, representando el 34% de los docentes, considera que el liderazgo en la institución es "bueno", y al mismo tiempo, perciben el desempeño laboral de los docentes como "regular". Esto podría sugerir que estos docentes ven un liderazgo eficaz en la institución que mantiene un cierto nivel de estándares laborales, pero aún ven margen para la mejora en el desempeño de los docentes.

El segundo grupo, que comprende el 32% de los docentes, describe el liderazgo como "regular" y también considera que el desempeño laboral de los docentes es "regular". Esto podría indicar que estos docentes ven una institución con liderazgo que no sobresale, pero que se mantiene en un nivel medio, y el desempeño de los docentes se encuentra en línea con estas expectativas.

El tercer grupo, compuesto por un 6% de los docentes, percibe el liderazgo como "malo", y a su vez, considera que el desempeño laboral de los docentes es

"deficiente". Esto podría sugerir que estos docentes ven una fuerte correlación entre la calidad del liderazgo en la institución y el bajo desempeño de los docentes.

#### 4.1.2 Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes.

Tabla 14

*El liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular*

Liderazgo pedagógico del director	Diseño de la programación curricular							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	5	4%	5	4%	1	1%	11	9%
Regular	7	5%	43	32%	14	10%	64	47%
Bueno	7	5%	32	23%	21	16%	60	44%
Total	19	14%	80	59%	36	27%	135	100%

**Interpretación:** La tabla 14 arroja una perspectiva interesante sobre la percepción de los docentes en relación con el liderazgo en la institución educativa y el diseño de la programación curricular. Los datos revelan que diferentes proporciones de docentes tienen percepciones variadas sobre el liderazgo y el diseño de la programación curricular, lo que puede tener implicaciones importantes en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Un primer grupo, que representa el 23% de los docentes, considera que el liderazgo en la institución es "bueno", pero perciben el diseño de la programación curricular como "regular". Esto podría indicar que estos docentes ven un liderazgo efectivo en la institución, pero creen que el diseño de la programación curricular podría ser mejorado para estar más alineado con sus expectativas o las necesidades de los estudiantes.

El segundo grupo, que comprende el 32% de los docentes, describe tanto el liderazgo como el diseño de la programación curricular como "regulares". Esto sugiere que



estos docentes perciben un liderazgo en la institución que no destaca ni sobresale, y también ven el diseño de la programación curricular como adecuado, pero no excepcional.

El tercer grupo, que representa el 4% de los docentes, percibe el liderazgo como "malo" y, al mismo tiempo, considera que el diseño de la programación curricular es "deficiente" o, en su mayoría, "regular". Esto podría sugerir que estos docentes ven una conexión entre un liderazgo ineficaz y un diseño de la programación curricular que no cumple con los estándares requeridos.

#### 4.1.3 Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes.

Tabla 15

*El liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes*

Liderazgo pedagógico del director	Manejo de la didáctica							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	8	6%	2	1%	1	1%	11	8%
Regular	20	15%	32	24%	12	9%	64	48%
Bueno	15	11%	27	20%	18	13%	60	44%
Total	43	32%	61	45%	31	23%	135	100%

**Interpretación:** La tabla 15 ofrece una visión importante sobre la percepción de los docentes con respecto al liderazgo pedagógico y el manejo de la didáctica en la institución educativa. Los datos muestran que diferentes proporciones de docentes tienen percepciones variadas sobre el liderazgo pedagógico y el manejo de la didáctica, lo que puede tener un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Un primer grupo, representando el 20% de los docentes, considera que el liderazgo pedagógico en la institución es "bueno", pero percibe el manejo de la didáctica como "regular". Esto podría sugerir que estos docentes ven un liderazgo pedagógico eficaz en la institución, pero creen que el manejo de la didáctica en el aula podría beneficiarse de una mayor mejora o enfoque.

El segundo grupo, que comprende el 24% de los docentes, describe tanto el liderazgo pedagógico como el manejo de la didáctica como "regulares". Esto sugiere que estos docentes ven el liderazgo pedagógico y el manejo de la didáctica en línea con sus expectativas, sin destacar de manera positiva o negativa.

El tercer grupo, que representa el 6% de los docentes, percibe el liderazgo pedagógico como "malo" y, al mismo tiempo, considera que el manejo de la didáctica es "deficiente". Esto podría indicar que estos docentes ven una conexión directa entre un liderazgo pedagógico ineficaz y un manejo de la didáctica que no cumple con los estándares necesarios.

#### 4.1.4 Encontrar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes

Tabla 16

*El liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación*

Liderazgo pedagógico del director	Aplicación de un sistema de evaluación							
	Deficiente		Regular		Excelente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	8	6%	2	1%	1	1%	11	8%
Regular	9	7%	41	31%	14	10%	64	48%
Bueno	7	5%	38	28%	15	11%	60	44%
Total	24	18%	81	60%	30	22%	135	100%

**Interpretación:** La tabla 16 proporciona una visión relevante sobre la percepción de los docentes con respecto al liderazgo y la aplicación de un sistema de evaluación en la institución educativa. Los datos reflejan que diferentes proporciones de docentes tienen percepciones variadas sobre el liderazgo y la aplicación del sistema de evaluación, lo que puede influir significativamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Un primer grupo, que representa el 28% de los docentes, considera que el liderazgo en la institución es "bueno", pero percibe la aplicación del sistema de evaluación como "regular". Esto podría sugerir que estos docentes ven un liderazgo efectivo en

la institución, pero creen que la aplicación del sistema de evaluación podría beneficiarse de una mayor coherencia y eficiencia.

El segundo grupo, que comprende el 31% de los docentes, describe tanto el liderazgo como la aplicación del sistema de evaluación como "regulares". Esto sugiere que estos docentes perciben que el liderazgo y la aplicación del sistema de evaluación están en línea con sus expectativas, sin destacar positiva o negativamente.

El tercer grupo, que representa el 6% de los docentes, percibe el liderazgo como "malo" y, al mismo tiempo, considera que la aplicación del sistema de evaluación es "deficiente". Esto podría indicar que estos docentes ven una relación directa entre un liderazgo deficiente en la institución y una aplicación del sistema de evaluación que no cumple con los estándares necesarios.

Estos resultados subrayan la importancia de un liderazgo efectivo en la institución educativa, ya que puede influir significativamente en la calidad de la evaluación de los estudiantes y, por lo tanto, en la toma de decisiones relacionadas con la mejora del aprendizaje. Un liderazgo sólido proporciona la dirección, el apoyo y el estímulo necesarios para que la aplicación del sistema de evaluación sea coherente y efectiva.

Para mejorar la calidad de la educación, es esencial que el liderazgo promueva una cultura de evaluación sólida que se enfoque en la mejora continua, la retroalimentación constructiva y la equidad en la evaluación de los estudiantes. La percepción sobre el liderazgo y la aplicación del sistema de evaluación puede impactar en gran medida en el progreso académico de los estudiantes y la eficacia de la enseñanza

#### 4.1.5 Contrastación de la prueba de hipótesis

Tabla 17

*Análisis de normalidad para la distribución de datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico del director	,192	135	,000	,809	135	,000
Desempeño laboral del docente	,098	135	,003	,916	135	,000

**Interpretación:** En la tabla 17; se muestra el análisis de normalidad de acuerdo a Kolmogorov-Smirnov, donde las puntuaciones de la variable 1 liderazgo pedagógico del director, nos indica un nivel de sig. de 0,000; sin embargo, para la variable 2 desempeño laboral del docente esta con un nivel de sig. de 0,003, estos resultados encontrados son < al 5% de sig. estándar ( $p < 0.05$ ). Estos resultados nos demuestran ser pruebas normales, en tal sentido aplicaremos el uso de pruebas de hipótesis no paramétricas. Utilizaremos el estadístico de Rho de Spearman, para poder determinar la relación no paramétrica entre ambas variables (Supo, 2017) menciona lo siguiente:

#### **No existe una correlación entre las variables.**

Inicia de -0.800 hasta el -1.00 actúa como correlación “negativa” “muy fuerte”.

Inicia de -0.600 hasta el -0.790 actúa como correlación “negativa” “considerable”.

Inicia de -0.400 hasta el -0.590 actúa como correlación “negativa” “media”.

Inicia de -0.200 hasta el -0.390 actúa como correlación “negativa” “débil”.

Inicia de 0.00 hasta el -0.190 actúa como correlación “negativa” “muy débil”.

#### **Existe una correlación entre las variables**

Inicia de 0.000 hasta el 0.190 actúa como correlación “Positiva” “muy débil”.

Inicia de 0.200 hasta el 0.390 actúa como correlación “Positiva” “débil”.

Inicia de 0.400 hasta el 0.590 actúa como correlación “Positiva” “media”.

Inicia de 0.600 hasta el 0.790 actúa como correlación “Positiva” “considerable”.

Inicia de 0.800 hasta el 1.00 actúa como correlación “Positiva” “muy fuerte”.

## Hipótesis general

La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes, es positivo y significativo.

Tabla 18

*Relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral*

		Liderazgo pedagógico del director	Desempeño laboral del docente
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	,329**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	135	135
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	,329**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	135	135

**Interpretación:** En la tabla 18; se comprueba los resultados del análisis de correlación de Pearson, encontrando una correlación considerable y significativa con p valor que es = 0.000, por ende, es menor al valor nominal de  $\alpha=0.05$  entonces consideramos la existencia de una relación positiva débil de (P) que equivale a = 0.329, entre el liderazgo y el desempeño laboral del docente. Por esa razón, procedemos a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Por consiguiente, estos resultados nos demuestran que, a  $>$  nivel de liderazgo del director, el desempeño laboral del docente de las IIEE. de Paucartambo-Cusco será eficiente.

## Hipótesis específica 1

La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular, es positivo y es significativo.

Tabla 19

*Relación entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular*

		<b>Liderazgo pedagógico del director</b>	<b>Diseño de la programación curricular</b>
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	,304**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	135	135
Diseño de la programación curricular	Correlación de Pearson	,304**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	135	135

**Interpretación:** En la tabla 19; se comprueba los resultados del análisis de correlación de Pearson, encontrando una correlación considerable y significativa con p valor que es = 0.000, por ende, es menor al valor nominal de  $\alpha=0.05$  entonces consideramos la existencia de una relación positiva débil de (P) que equivale a = 0.304, entre el liderazgo y el diseño de la programación curricular. Por esa razón, procedemos rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Por consiguiente, estos resultados nos demuestran que, a > nivel de liderazgo, el diseño de la programación curricular del docente de las IIEE. de Paucartambo-Cusco será eficiente.

### **Hipótesis específica 2**

La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica, es positivo y es significativo.

Tabla 20

*Relación entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica*

		Liderazgo pedagógico del director	Manejo de la didáctica
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	,309**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	135	135
Manejo de la didáctica	Correlación de Pearson	,309**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	135	135

**Interpretación:** En la tabla 20; se comprueba los resultados del análisis de correlación de Pearson, encontrando una correlación considerable y significativa con p valor que es = 0.000, por ende, es menor al valor nominal de  $\alpha=0.05$  entonces consideramos la existencia de una relación positiva débil de (P) que equivale a = 0.309, entre el liderazgo y el manejo de la didáctica. Por esa razón, procedemos a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Por consiguiente, estos resultados nos demuestran que, a  $>$  nivel de liderazgo, el manejo de la didáctica del docente de las IIEE. de Paucartambo-Cusco será eficiente.

### Hipótesis específica 3

La relación que existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación, es positivo y es significativo.

Tabla 21

*Relación entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación*

		Liderazgo pedagógico del director	Aplicación de un sistema de evaluación
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	,255**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	135	135
Aplicación de un sistema de evaluación	Correlación de Pearson	,255**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	135	135

**Interpretación:** En la tabla 21; se comprueba los resultados del análisis de correlación de Pearson, encontrando una correlación considerable y significativa con p valor que es = 0.000, por ende, es menor al valor nominal de  $\alpha=0.05$  entonces consideramos la existencia de una relación positiva débil de (P) que equivale a = 0.255, entre el liderazgo y la aplicación de un sistema de evaluación. Por esa razón, procedemos a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Por consiguiente, estos resultados nos demuestran que, a > nivel de liderazgo del director, la aplicación del sistema de evaluación de las IIEE. de Paucartambo-Cusco será eficiente.

## 4.2 Discusión

El objetivo general de esta investigación fue: Conocer cómo se relaciona el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de docentes. En sus resultados se identificó que existe una correlación positiva débil de (P) que equivale a = 0.329, entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral del docente. Asimismo, los resultados de manera descriptiva mostraron que, el 8% recalcan que el liderazgo pedagógico en las IIEE. de Paucartambo-Cusco es malo, mientras que, el 48% indican que es regular y el 44% describen que es bueno. Sin embargo, para el desempeño laboral del docente, el 27% indican que es deficiente, en cambio, el 67% describen que es regular,



pero el 6% recalcan que es excelente el desempeño en la institución educativa. Mientras que, en el estudio desarrollado por Sosa (2019) indica que, durante las enseñanzas, presentan notablemente un nivel alto de liderazgo pedagógico representado por el 47,5%; sin embargo, también presentan un nivel medio representado por el 41% pero un nivel bajo representado con el 11,5%. Sin embargo, Mera et al. (2021), describen que el liderazgo pedagógico es una de las aptitudes que cada individuo posee con la cualidades de impulsar, estimular, dirigir y llevar a cabo labores para alcanzar metas; haciendo un comentario a esto en mi opinión; el director siempre debe confiar en sí mismo. Es decir, demostrar su total confianza cuando actúa en democracia y respeto; para poder resolver posibles problemas, trabajar en equipo ayuda a que los estudiantes fomenten su desarrollo personal. Pero, Mestanza (2017) en su estudio nos dice que, encontró una relación de Pearson = 0.848; indicando que, existe una relación positiva alta; asimismo, el 55,10% de los docentes aclaran que cuentan con la mejor aptitud para gestionar los bienes de dicho centro educativo y 44,91% de los docentes aclaran que cuentan con la competitividad idónea en función a los métodos pedagógicos que se desarrollan; comparando con los resultados de este estudio la correlación es muy baja ya que el coeficiente es positiva débil entre la variable liderazgo del director y el desempeño de los docentes.

Por otro lado, Guzmán (2021) indica que, en su estudio desarrollado en un centro educativo; encontró una relación Spearman es = 0,745 positiva alta y con un nivel de significancia de (0,000) entre la variable liderazgo pedagógico frente al desempeño docente. Pero, en el estudio de Calsin (2019), desarrollado también en un centro educativo hubo una relación de Pearson  $r = 0.701$  entre la variable liderazgo pedagógico directivo y desempeño laboral de los maestros; estos resultados también se asemejan al resultado de Guzmán (2021), comparando con el resultado de nosotros desarrollado en la ciudad de Cusco hubo una correlación muy baja ya que el coeficiente es positiva débil entre la variable liderazgo del director y el desempeño de los docentes; de manera que se les recomienda a los directores que mejoren la gestión y situación de los procesos pedagógicos a los docentes. Mientras que, Antonio y Herrera (2019); hace saber que, el liderazgo del director debe tener como meta en una institución una dirección evidente, práctico y asertiva, generando una visión, mediante estrategias para lograr dicha visión que tienen cada uno de ellos. Pero, también podemos decir que, todo docente está en la capacidad de poder desarrollar su trabajo de manera eficiente; sin importar las funciones

que se les asigne, ya que su principal función es el procedimiento educativo; para eso ellos deben desarrollar sus competencias, gestionar sus actividades en la enseñanza dentro del salón de clases. En cambio, en el estudio de Suárez (2021), indicó que el 3% del profesorado perciben un liderazgo pedagógico malo, el 30% perciben un nivel regular, pero el 67% perciben un nivel bueno, de la misma manera, se mostraron en el desempeño del profesorado el 3% perciben un desempeño en la educación de nivel bajo, el 30% mantienen un nivel medio, sin embargo, el 67% reciben un nivel alto. Mientras que, Condori (2019) dijo que, el coeficiente de relación de Pearson indica un valor de  $r=0,513$  entre el liderazgo pedagógico del director y diseño de la programación curricular, y p valor de 0.000. Pero, también podemos decir que, de acuerdo a nuestros resultados específicos encontramos una relación de Pearson = 0.304 positiva débil; a  $>$  nivel de liderazgo pedagógico del director, A nivel de liderazgo pedagógico del director, la elaboración de la programación curricular para los docentes de nivel inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco será altamente eficaz. También, en el estudio De la Eze (2022), dice que hubo un coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0,783 entre el liderazgo administrativo y la evaluación de la eficacia docente. Yucra (2021) en su estudio, dijo que encontró una relación de Pearson (= 0,837) en donde su correlación fue positiva alta y significativa, porque el valor del Sig. es de 0,000. Pero, en nuestro resultado según nuestros objetivos específico, encontró una relación de Pearson = 0.309, entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica; estos resultados mostraron un coeficiente positivo débil; a  $>$  nivel de liderazgo pedagógico del director, la aplicación de técnicas didácticas por parte del profesorado en las instituciones educativas de nivel inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco será altamente eficiente.

Asimismo, dentro del marco teórico de define teorías acerca del liderazgo pedagógico y el desempeño; en donde pudimos ver que Salvador y Sánchez (2018), definen que el liderazgo desarrolla una importante función en los miembros de una organización ; asimismo, identifica, determina propósitos claros, también contribuye desarrollo profesional según a la capacidad que mantienen; pero, Salvador y Sánchez (2018), dice que el liderazgo es un grupo de supuestos entre sí que comienzan con la consecución pedagógica en cada institución. Bautista et al. (2020) hace mención que el desempeño de los docentes son disciplinas, según criterios metodológicos por una medida de la capacidad para mantener, crecer y adaptar cambio como una institución. Mientras que, Mamani et al. (2021), quien indica que están generalmente direccionados con la búsqueda



de las metas y que los que participan en una institución se encuentren comprometidos con sus resultados y propósitos. Mi aporte en esta investigación es, que los directores son los responsables de realizar una gestión de calidad en el marco de la asesoría pedagógica al equipo de docentes de la I.E. quienes deben asumir su rol docente con responsabilidad en los aspectos básicos de desempeño laboral como son la planificación, la mediación y la evaluación curricular que implica colegiarse y tener manejo disciplinar para generar espacios de reflexión y toma de decisiones sobre su práctica laboral; básicamente este liderazgo impacta en el aprendizaje y desarrollo de competencias de los estudiantes, involucrando a las familias; para alcanzar los estándares del currículo nacional y la promoción continua de los estudiantes.

Estas aclaraciones nos permiten comprender con claridad en qué se fundamentan estas dos variables, principalmente en asegurar la preparación del proceso de enseñanza y aprendizaje tanto a nivel institucional como en el aula. Esto es un factor clave para que los estudiantes sean competentes en situaciones adversas o emergentes dentro de un contexto específico.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Para el objetivo general, se pudo determinar que existe una relación positiva, aunque débil (Pearson= 0.329), entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo-Cusco. Los resultados obtenidos indican que el 34% de los docentes considera que el liderazgo pedagógico del director es satisfactorio, pero al mismo tiempo, el desempeño laboral del cuerpo docente se califica como regular. Esto se debe en su mayoría a que se están cumpliendo los procesos exigidos por el Ministerio de Educación, tomando en cuenta los dominios del Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente.

**Segunda:** Con respecto al objetivo específico 1, se observó que existe una relación positiva, aunque leve (Pearson= 0.304), entre el liderazgo pedagógico del director y la elaboración de la programación curricular por parte de los docentes en las instituciones de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo-Cusco. Los resultados revelaron que el 32% de los docentes considera que el liderazgo pedagógico del director es aceptable y que el proceso de diseño de la programación curricular de los docentes también se encuentra en un nivel regular. Esto se debe a que tanto el desarrollo de las competencias del director como de los docentes está en curso, en consonancia con los dominios, competencias y desempeños establecidos en el Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente del Ministerio de Educación.

**Tercera:** En relación al objetivo específico 2, se constató la existencia de una relación positiva, aunque poco marcada (Pearson= 0.309), entre el liderazgo pedagógico del director y la competencia en el manejo de la didáctica por parte de los docentes en las instituciones de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo-Cusco. Los resultados indicaron que el 24% de los docentes considera que el liderazgo pedagógico del director es calificado como regular, al igual que la competencia en el manejo de la didáctica. Esto se debe a que tanto los directores como los docentes muestran limitados conocimientos sobre el enfoque y los principios de la educación inicial, así como dificultades en la aplicación de las competencias del programa curricular de educación inicial en su labor de enseñanza con los estudiantes.

**Cuarta:** En relación al objetivo específico 3, se observó que existe una relación positiva, aunque leve (Pearson= 0.255), entre el liderazgo pedagógico del director y la implementación de un sistema de evaluación por parte de los docentes en las instituciones



de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo-Cusco. Los resultados señalaron que el 31% de los docentes considera que el liderazgo pedagógico del director es evaluado como regular, y esto repercute en que la aplicación del sistema de evaluación también sea calificada como regular. Esta situación se debe a que tanto los directores como los docentes enfrentan dificultades en el manejo del enfoque formativo de la evaluación, que implica la recopilación de evidencias de las producciones y actuaciones de los estudiantes, su análisis y la retroalimentación para mejorar el aprendizaje.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Los directores de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo-Cusco podrían organizar talleres o recibir asistencia técnica en liderazgo pedagógico con el objetivo de mejorar la gestión y el desempeño laboral de los docentes. Esto incluiría la mejora de la planificación, la enseñanza y la evaluación formativa, con el fin de fomentar el desarrollo de las competencias de los estudiantes y ofrecer una educación de alta calidad

**Segunda:** Los directores de las instituciones educativas de nivel inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco debe liderar la iniciativa de mejorar la preparación y el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Esto implica perfeccionar la gestión de la institución para beneficio de la comunidad, así como fortalecer la calidad profesional y la identidad de los docentes a su cargo. El objetivo es adquirir y ejercer los dominios, competencias y desempeños requeridos para el desempeño efectivo tanto del director como de los docentes.

**Tercera:** A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), que actúa como entidad descentralizada de apoyo a la institución educativa de nivel inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco, debería facilitar la implementación de talleres para la actualización y el fortalecimiento de capacidades. Además, se deberían establecer comunidades de aprendizaje profesional (CAP) relacionadas con el liderazgo pedagógico. El objetivo es fomentar una cultura de aprendizaje continuo entre los directores, permitiendo el intercambio y la difusión de experiencias exitosas en la gestión pedagógica, y contribuir al desarrollo del profesionalismo y la identidad en el ámbito de la educación pública."

**Cuarta:** A los directores del ámbito público o los coordinadores de la Red Educativa Rural (RER) deben implementar un sistema de seguimiento, asesoría y respaldo educativo para los docentes. De esta manera, se puede fomentar una comunidad de aprendizaje que sea democrática y eficaz, influyendo positivamente en el desarrollo profesional, el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y la construcción de una identidad docente acorde con las políticas educativas vigentes.

**Quinta:** Al docente directivo, debe llevar a cabo una autoevaluación constante para identificar sus áreas de fortaleza y las áreas en las que enfrenta desafíos disciplinarios, con el fin de comprometerse en un proceso de formación continua y autodidacta.

**Sexta:** Los docentes que trabajan en instituciones educativas de educación inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco, tienen la posibilidad de unirse en grupos colaborativos, formar equipos de aprendizaje conjunto o establecer laboratorios pedagógicos con el propósito de generar propuestas innovadoras para abordar los retos pedagógicos que surjan en el grupo de niños a su cargo.

**Séptima:** Los profesores que trabajan en las instituciones educativas de educación inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco tienen la oportunidad de incluir a los directores en sus procesos de planificación curricular, de manera que puedan colaborar en la creación conjunta de proyectos de aprendizaje que promuevan el desarrollo de competencias en los estudiantes.

**Octava:** Los directivos y profesores que trabajan en las instituciones de educación inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco tienen la posibilidad de explorar los sitios web de diversos concursos nacionales que premian las buenas prácticas tanto en la pedagogía como en la gestión educativa. Estos concursos galardonan proyectos destacados y pueden ser utilizados como modelos a seguir para mejorar la administración de la institución y el rendimiento laboral.

**Novena:** Los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco, pueden proponer distintas prácticas pedagógicas innovadoras y motivar a los directores a participar en los diferentes concursos nacionales de buenas prácticas pedagógicas y de gestión.

**Decima:** Los directivos y educadores que forman parte de las instituciones de educación inicial en la Provincia de Paucartambo-Cusco tienen la responsabilidad de instaurar un proceso de mejora continua. Esto implica diseñar un enfoque integral de medición de los logros de aprendizaje de los estudiantes que abarca desde la evaluación inicial, pasando por la evaluación de proceso y culminando con una evaluación final. Sin embargo, al analizar los resultados obtenidos, es fundamental promover momentos de reflexión que involucren a todos los actores educativos, quienes a su vez deben proponer soluciones para mejorar a partir de las dificultades identificadas o los niveles de aprendizaje bajos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antonio M., & Herrera A. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. *Gestión*, 4(2), 31–46.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- Baena G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); 3ra edicic).  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Bautista R., Cienfuegos R., & Aquilar J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Calsin S. (2019). *Prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la Región Puno Presentada* [Universidad César Vallejo].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12425/Silvia\\_Edith\\_Calsin\\_Calsin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12425/Silvia_Edith_Calsin_Calsin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco S. (2018). *Metodología de la investigación científica* (San Marcos (ed.); 1ra edición).
- Casas A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Revista Científica Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Condori W., Yábar P., Sosa F., & Quispe P. (2021). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1518–1534.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.294>
- De la Ese N. (2022). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18059>



- Espinoza F. (2020). *Educación en el Perú: ¿Cuál es la situación de la educación básica regular?* <https://medialab.unmsm.edu.pe/chiaqnews/educacion-en-el-peru-cual-es-la-situacion-de-la-educacion-basica-regular/#:~:text=Según el Foro Económico mundial,implementación de las clases virtuales.>
- Esteves Z., Garcés N., Toala V., & Poveda E. (2018). La importancia del uso del material didáctico para la construcción de aprendizajes significativos en la educación inicial. *Innova Research Journal*, 3(6), 168–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n6.2018.897>
- Flores R. (2019). *El Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la Institución Educativa N° 14865 Centro Poblado Santa Cruz, UGEL Sullana, Año 2020* [Universidad Nacional de Educación]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6494>
- Galiani S. (2022). *¿Qué sabemos sobre política de manejo de recursos educativos?*
- García A., Sánchez A., Aláez M., & Romero S. (2022). Aplicación y resultados de un sistema para evaluar la calidad de la docencia universitaria en una década de experimentación. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 51–68. <https://doi.org/10.6018/rie.401221>
- Gómez L. (2017). *Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de aprobación de las TIC en la práctica educativa docente* (Jeveriano (ed.); 1ra edició). [https://books.google.com.pe/books?id=rcSWDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=rcSWDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Guzmán S. (2021). *Liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en el nivel primaria en la institución educativa “Santa Inés” de Guadalupe, 2021* [Universida César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69765/Guzmán\\_RSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69765/Guzmán_RSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández R., & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill Education (ed.); 1ra edició).
- Hernández V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño

- profesional. *Revista Alternativas En Psicología*, 21(37), 79–92.  
<https://www.alternativas.me/attachments/article/147/06> - Las competencias emocionales del docente.pdf
- Hidalgo B., & Orbegoso V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista Lex*, 17(23), 361–376. <https://doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Informe IPE. (2021). *Efectos del covid-19 en la Educación*.  
<https://www.ipe.org.pe/portal/efectos-del-covid-19-en-la-educacion/>
- Jiménez R. (2019). *El diseño curricular desde los aprendizajes* (Narcea S.A. de ediciones (ed.); 1ra edición). [https://books.google.com.pe/books?id=1-ykDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=1-ykDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Litardo D. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los Docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Mamani E. (2020). *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en sesión de aprendizaje, en instituciones educativas secundarias públicas, en el segundo trimestre del distrito de Yunguyo, 2018* [Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16444/Eludoro\\_Mamani\\_Huallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16444/Eludoro_Mamani_Huallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mamani H., Condori W., Sosa F., & Cruz R. (2021). Implicancias de la neuroeducación y desempeño docente: desde la perspectiva del estudiantado. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(20), 1273–1287.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.276>
- Meneses M. (2019). *El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Dos de Mayo en Lechemayo, Región de Ayacucho* [Universidad Nacional de Educación].  
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan\\_Nancy\\_MENESES\\_VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan_Nancy_MENESES_VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mera M., Cruz K., & Zambrano E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 15(1), 1–9.  
<https://www.eumed.net/uploads/articulos/a546ca6b158584bb339527f6e0fd7c6f>.

pdf

- Mestanza S. (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* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN\\_06050706\\_MESTANZA\\_SAAVEDRA\\_SEGUNDO\\_MANUEL.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2)
- Minedu. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Montañez E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno* [Universidad Nacional de Educación]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/4139>
- Orellana K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de Colegios Privados Salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ortiz A. (2018). *Liderazgo del personal Directivo y Desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “ Victoria Barcia Boniffatti ”, del Distrito de Iquitos-2017* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30181/ortiz\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30181/ortiz_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Parra N., & Silva A. (2022). *Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relacionales interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica*. 6(1), 39–46. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.412>
- Peláez Y., & Merino T. (2020). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de Las Ciencias Sociales*, 8(15), 292–318. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3910>
- R.M. N° 304-2014-Minedu. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

- Riveras J. (2021). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/672024>
- Rodríguez K., & Lechuga J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rosales M. (2021). Diseño curricular por competencias y la calidad en la educación. *Espe*, 10(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/783/1077>
- Rosas A. (2019). Capacidad institucional: Revisión del concepto y ejes de análisis. *Documentos y Aportes En Administración Pública y Gestion Estatal*, 19(32), 81–107. <https://doi.org/10.14409/daapge.v19i32.8482>
- Salvador E., & Sánchez J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sancán K. (2019). *Liderazgo educativo y desempeño Laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón - Guayaquil, Ecuador 2018* [Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39279>
- Sellerico S. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de docentes en la institución educativa María Auxiliadora en la ciudad de Puno* [Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10965/Sonia\\_Beatriz\\_Sellerico\\_Macedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10965/Sonia_Beatriz_Sellerico_Macedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silvestre I., & Huamán C. (2019). Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. In San Marcos (Ed.), *ICB Research Reports* (1ra edición, Vol. 1, Issue 9).
- Sosa F., & Vilca H. (2021). Estrategias habituales de enseñanza en colegios rurales aimaras. *Puriq*, 3(2), 385–414. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.2.174>

- Sosa J. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial Anta Cusco 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38350>
- Suárez F. (2021). *Liderazgo pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71686>
- Sunza S., & Quiñones A. (2020). Competencias para la orientación educativa durante la formación inicial docente. *Educación y Ciencias*, 9(53), 105–117. <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/514>
- Toledo A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Valderrama S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach* (Ediciones texas (ed.); 1ra edición).
- Vargas G. (2017). Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista Educación Médica Continua*, 58(1), 68–74. [http://www.scielo.org.bo/pdf/chc/v58n1/v58n1\\_a11.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/chc/v58n1/v58n1_a11.pdf)
- Vargas I. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato]. [https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31962/1/091\\_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31962/1/091_GTH.pdf)
- Yugra A. (2021). *Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño docente de las I.E. Secundarias del Distrito de Vilcabamba de la Provincia de la convención del Departamento de Cusco Presentada* [Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16943/Alfonso\\_Yugra\\_Marce.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16943/Alfonso_Yugra_Marce.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo pedagógico del director	1.1. Capacidad en la gestión institucional	1.1.1. Diagnostico institucional, familiar y social 1.1.2. Metas de aprendizaje 1.1.3. Espacios de integración 1.1.4. Situaciones conflictivas	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
	1.2. Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	1.2.1. Infraestructura 1.2.2. Manejo educativo 1.2.3. Horas pedagógicas 1.2.4. Rendición de cuentas	
	1.3. Competencias en la orientación de los procesos pedagógicos	1.3.1. Espacios de capacitación 1.3.2. Planificación curricular 1.3.3. Estrategias metodológicas 1.3.4. Seguimiento a las sesiones de clase	
Variable 2 Desempeño Laboral	2.1. Diseño de la programación curricular	2.1.1. Competencias previstas 2.1.2. Información relevante 2.1.3. Instrumentos para evaluar 2.1.4. Estrategias metacognitivas-retroalimentación	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
	2.2. Manejo de la didáctica	2.2.1. Aprendizaje colaborativo-cooperativo 2.2.2. Lenguaje claro y sencillo 2.2.3. Pensamiento crítico-creativo 2.2.4. Proyectos de investigación	
	2.3. Aplicación de un sistema de evaluación	2.3.1. Autoevaluación 2.3.2. Coevaluación 2.3.3. Competencias 2.3.4. Nuevos conocimientos y actitudes	

Anexo 2 Matriz de consistencia

INTERROGANTES	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS	PRUEBA ESTADÍSTICA
<p><b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p>d) <b>HIPÓTESIS ESTADÍSTICA</b> Ha. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo. Ho. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, no es positivo ni significativo.</p>	<p><b>GENERAL</b> La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y significativo.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo. b) La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo. c) La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo. d) <b>HIPÓTESIS ESTADÍSTICA</b> Ha. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo. Ho. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, no es positivo ni significativo.</p>	<p><b>GENERAL</b> Conocer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021. b) Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021. c) Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo pedagógico del director</p>	<p>1.1. Capacidad en la gestión insitucional</p> <p>1.2. Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos</p> <p>1.3. Competencias en la orientación de los procesos pedagógicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico institucional, familiar y social</li> <li>• Metas de aprendizaje</li> <li>• Espacios de integración</li> <li>• Situaciones conflictivas</li> <li>• Infraestructura</li> <li>• Material educativo</li> <li>• Horas pedagógicas</li> <li>• Rendición de cuentas</li> <li>• Espacios de capacitación</li> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Estrategias metodológicas</li> <li>• Seguimiento a las sesiones de clase</li> </ul>	<p>Diseño: No experimental Nivel de la investigación Descriptivo-cualitativo-transversal Tipo: Aplicada Cuantitativo Población 208 docentes Muestra: 135 docentes Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento: -Cuestionario: (Liderazgo pedagógico del director) aplicado a los docentes de inicial de las ILEE. de la Provincia de Paucartambo, Cusco -Cuestionario: (Desempeño laboral) aplicado a los docentes de inicial de las ILEE. de la Provincia de Paucartambo, Cusco</p>	<p>Medidas de tendencia central. R de Pearson</p>
<p><b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el diseño de la programación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el manejo de la didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021?</p> <p>d) <b>HIPÓTESIS ESTADÍSTICA</b> Ha. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, es positivo y es significativo. Ho. La relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021, no es positivo ni significativo.</p>	<p><b>GENERAL</b> Conocer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la aplicación de un sistema de evaluación en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral del docente</p>	<p>2.1. Diseño de la programación curricular</p> <p>2.2. Manejo de la didáctica</p> <p>2.3. Aplicación de un sistema de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias previstas para evaluar</li> <li>• Instrumentos para evaluar</li> <li>• Estrategias metacognitivas-retroalimentación</li> <li>• Aprendizaje colaborativo-cooperativo</li> <li>• Área curricular</li> <li>• Lenguaje claro y sencillo</li> <li>• Pensamiento crítico-creativo</li> <li>• Proyectos de investigación</li> <li>• Autoevaluación</li> <li>• Coevaluación</li> <li>• Competencias, conocimientos y actitudes</li> </ul>	<p>Diseño: No experimental Nivel de la investigación Descriptivo-cualitativo-transversal Tipo: Aplicada Cuantitativo Población 208 docentes Muestra: 135 docentes Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento: -Cuestionario: (Liderazgo pedagógico del director) aplicado a los docentes de inicial de las ILEE. de la Provincia de Paucartambo, Cusco -Cuestionario: (Desempeño laboral) aplicado a los docentes de inicial de las ILEE. de la Provincia de Paucartambo, Cusco</p>	<p>Medidas de tendencia central. R de Pearson</p>	

*Anexo 3. Instrumento de la variable 1: Liderazgo pedagógico del director*

Instrucciones: El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de utilidad para conocer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista en las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: Capacidad en la gestión institucional	1	2	3	4	5
1	Con qué frecuencia el (la) director (a) de su institución orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
2	Los docentes establecen las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes y las señalan en los instrumentos de gestión escolar como por ejm: el Plan Anual de Trabajo o la Planificación Curricular Anual					
3	El (la) director (a) organiza espacios de integración para el personal docente y administrativo que fomenten un clima laboral favorable, para desarrollar un trabajo en equipo y desempeño eficiente					
4	El (la) director (a) identifica las situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, contribuyendo su resolución mediante diálogos y acuerdos					
5	El (la) director (a) de su institución fomenta el apoyo de los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes					
Nº	Dimensión 2: Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	1	2	3	4	5
6	El (la) director (a) gestiona el mejoramiento de la infraestructura que requiere la I.E.					
7	El (la) director (a) muestra su preocupación por mejorar el material educativo					
8	Los materiales educativos son distribuidos a docentes y estudiantes en favor de su aprendizaje y formación académica					
9	El (la) director (a) supervisa que el docente cumpla con sus horas pedagógicas					
10	El (la) director (a) incluye los costos y presupuestos en la planificación institucional para mejorar los aprendizajes de los estudiantes					
11	El (la) director (a) implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
Nº	Dimensión 3: Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos					
12	El (la) director (a) cuenta con espacios para brindar capacitaciones dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes					



13	El (la) director (a) cuenta con espacios para intercambiar experiencias sobre las prácticas pedagógicas que desarrollan los docentes para mejorar su desempeño laboral					
14	El (la) director (a) participa en la implementación de proyectos de innovación destinados a los aprendizajes de los estudiantes					
15	El (la) director (a) participa en el proceso de planificación curricular anual con la ayuda de los docentes					
16	El (la) director (a) brinda la elaboración de las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, organizando a los docentes por edades.					
17	El (la) director (a) realiza verificaciones sobre la aplicación de estrategias metodológicas que utilizan los docentes en sus sesiones de clases					
18	La dirección plantea acciones para favorezcan la adquisición de recursos para ser invertidos en la adquisición de herramientas tecnológicas					
19	El (la) director (a) realiza un seguimiento a las sesiones de clase sobre el uso de materiales educativos que utilizan los docentes					
20	El (la) director (a) reconoce las buenas prácticas docentes con el otorgamiento de resoluciones					

Se tomó como referencia de la tesis de (Mestanza, 2017) cuyo título fue: 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.

*Anexo 4. Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral*

Instrucciones: El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de utilidad para conocer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Paucartambo, Cusco 2021. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista en las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: Diseño de la programación curricular	1	2	3	4	5
1	Planifica la unidad didáctica, sesión de aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual					
2	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes					
3	Planifica la sesión de aprendizaje considerando estrategias de metodología activa para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.					
4	Toma en consideración los materiales educativos acorde con los variados ritmos y estilos de aprendizaje.					
5	Comprende, lo enfoques, principios y tendencias primordiales de las áreas curriculares que enseña					
6	Planifica sesión de aprendizaje considerando una información relevante sobre el contexto geográfico, y sociocultural donde se ubica la institución educativa y las familias					
7	Ud. Como docente toma en consideración los instrumentos para evaluar las competencias de los estudiantes					
8	Ud. Como docente usa diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación acorde al enfoque formativo de la evaluación					
Nº	Dimensión 2: Manejo de la didáctica	1	2	3	4	5
9	Desarrolla los contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible en sus sesiones de clase					
10	Ud. Como docente propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas.					
11	Maneja los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña					
12	Utiliza un lenguaje claro y sencillo, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
13	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que esto motive a aprender					
14	Monitorea permanente el trabajo individual y grupal de sus estudiantes					
15	Durante sus sesiones de clase domina las competencias correspondientes a la edad que atiende					
16	Participa en la toma de decisiones respetando los derechos humanos y el principio de los estudiantes					
Nº	Dimensión 3: Aplicación de un sistema de evaluación					
17	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución					



18	Promueve la autoevaluación de los estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes					
19	Promueve la coevaluación de los estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras(os)					
20	Evalúa y retroalimenta las competencias que van desarrollando los estudiantes en relación a la unidad didáctica o sesión de aprendizaje que se desarrolla.					

Se tomó como referencia de (Mestanza, 2017) cuyo título fue: 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.

Anexo 5. Validación de los instrumentos



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES  
VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN

TÍTULO TESIS: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO, CUSCO 2021.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Aide Zela Vera
- PROFESIÓN : Lic. en Educación especialidad Lengua y Literatura
- CARGO ACTUAL : Directora de UGEL
- GRADO ACADÉMICO : Dra. en Gestión y Ciencias de la Educación

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 17)  
Coeficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = .....

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- d. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha

: Paucartambo, 15 de febrero del 2022

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
FRENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
NACIONAL NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dra. Aide Zela Vera  
DIRECTORA  
UGEL - PAUCARTAMBO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO TESIS: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO, CUSCO 2021.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Jaime Quispe Pontecil
- PROFESIÓN : Docencia
- CARGO ACTUAL : Especialista en Educación
- GRADO ACADÉMICO : Magister en Educación

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y ~~Orizano~~ Lincoln (2015, p. 17)  
Coeficiente de valorización porcentual,  $C = 45/50 = 90\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

El segundo instrumento referido al desempeño docente se encuentra dentro de porcentaje de aprobado.

IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- d. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Cusco, 18 de febrero de 2022



978943504



**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN**  
**DE LA EDUCACIÓN**

LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO,  
CUSCO 2021.

TÍTULO  
TESIS:

**I. REFERENCIAS**

- **EXPERTO** : MARTÍN CASTILLO COLLADO
- **PROFESIÓN** : DOCENTE
- **CARGO ACTUAL** : ESPECIALISTA EN ESTUDIOS DE PUEBLOS  
INDÍGENAS
- **GRADO ACADÉMICO** : MAGÍSTER EN EIB

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 17)  
Coeficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \dots\dots\dots$

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

Los instrumentos son pertinentes, coherentes, consistentes, suficientes y bastante claros para su aplicación

**IV. RESOLUCIÓN**

- a. **Aprobado** ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. **Desaprobado** ( $C < 75\% = 0.75$ )

**Lugar y fecha** : Cuzco, 09 febrero de 2022

Sello y firma del experto  
Nº celular: **927567001**



**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES**  
**VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN**  
**DE LA EDUCACIÓN**

**TÍTULO TESIS:** LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO, CUSCO 2021.

**I. REFERENCIAS**

- **EXPERTO** : Aide Zela Vera
- **PROFESIÓN** : Lic. en Educación especialidad Lengua y Literatura
- **CARGO ACTUAL** : Directora de UGEL
- **GRADO ACADÉMICO** : Dra. en Gestión y Ciencias de la Educación

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 17)  
Coeficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = .....

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

- c. **Aprobado** (C ≥ 75% = 0.75)
- d. **Desaprobado** (C < 75% = 0.75)

**Lugar y fecha**

: Paucartambo, 15 de febrero del 2022


 GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
 MOQUECHAYAN (C.A. ALTIPLANO)  
 Dra. Aide Zela Vera  
 DIRECTORA  
 UGEL - PAUCARTAMBO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO TESIS: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO, CUSCO 2021.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Jaime Quispe Pontecil
- PROFESIÓN : Docencia
- CARGO ACTUAL : Especialista en Educación
- GRADO ACADÉMICO : Magister en Educación

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y ~~Orizano~~ Lincoln (2015, p. 17)  
Coeficiente de valorización porcentual,  $C = 45/50 = 90\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

El segundo instrumento referido al desempeño docente se encuentra dentro de porcentaje de aprobado.

IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- d. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Cusco, 18 de febrero de 2022



978943504





HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN

LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO,  
CUSCO 2021.

TÍTULO  
TESIS:

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : MARTÍN CASTILLO COLLADO
- PROFESIÓN : DOCENTE
- CARGO ACTUAL : ESPECIALISTA EN ESTUDIOS DE PUEBLOS  
INDÍGENAS
- GRADO ACADÉMICO : MAGÍSTER EN EIB

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 17)  
Coeficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \dots\dots\dots$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Los instrumentos son pertinentes, coherentes, consistentes, suficientes y bastante claros para su aplicación

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha : Cuzco, 09 febrero de 2022

Sello y firma del experto  
Nº celular: 927567001

Anexo 6. Docentes de las IIEE. iniciales de la Provincia de Paucartambo-Cusco

DISTRITO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nº DE DOCENTES
CAICAY	321 VIRGEN DEL CARMEN-HUAYLLABAMBA	3
CAICAY	634 FEDERICO FROEBEL HUASAC	1
CAICAY	891-PITUCANCHA	2
CAICAY	892 TAUCAMARCA	1
CAICAY	1056 CH'AMPA	3
CHALLABAMBA	635 ENMANUEL CHALLABAMBA	5
CHALLABAMBA	286 NIÑO MANUELITO CHIMUR	2
CHALLABAMBA	356 VIRGEN DE BELEN BOMBON	1
CHALLABAMBA	734 SUNCHUBAMBA	3
CHALLABAMBA	805 ACOBAMBA	2
CHALLABAMBA	807-PACHAMACHAY	2
CHALLABAMBA	893-OTOCANI	1
CHALLABAMBA	894-PAROBAMBA	2
CHALLABAMBA	895 LOS UKUMARIS LUKUYBAMBA	1
CHALLABAMBA	896-MECLLAYPATA	4
CHALLABAMBA	897-KURPO	1
CHALLABAMBA	898-MAJOPATA	2
CHALLABAMBA	1153 TELEVAN	1
CHALLABAMBA	1154 YURACMAYOC	2
CHALLABAMBA	1295 SOLAN	2
CHALLABAMBA	1296 YURACTURUYOC	2
CHALLABAMBA	501357-1294-CEDROS	2
CHALLABAMBA	1342 MANDORPUJIO	1
CHALLABAMBA	1343 WIÑAY WAYNA-CCOCHACCOCHAYOC	1
CHALLABAMBA	1344 PASTO	5
CHALLABAMBA	1345 JAJAHUANA	1
COLQUEPATA	237 NIÑO JESUS-NINAMARCA	1
COLQUEPATA	239 NIÑO JESUS DE PRAGA-AYRE	4
COLQUEPATA	275 VIRGEN FATIMA VISCOCHONE	4
COLQUEPATA	276 MARIA DE LA MERCED HUACAPUNCO	4
COLQUEPATA	320 ANGEL VEGA ENRIQUEZ	1
COLQUEPATA	355 CESAR VALLEJO TOCRA	5
COLQUEPATA	357 COTATOCLLA	1
COLQUEPATA	358 ANGELITOS SEÑOR DE ACCHA	3
COLQUEPATA	636 MICAELA BASTIDAS-COLQUEPATA	3
COLQUEPATA	638 NIÑOS DE BELEN-KUCYA	1
COLQUEPATA	637 FRANCISCA ZUBIAGA Y BERNALES HUARANCA	1
COLQUEPATA	639 VIRGEN DE LOS DESAMPARADOS SIPASCANCHA ALTA	3
COLQUEPATA	733 SONCCO	3
COLQUEPATA	899 PICHIHUA	1
COLQUEPATA	900-SAYLLAPATA	3
COLQUEPATA	1058-CCOTAÑE	3
COLQUEPATA	1297 UMASBAMBA	2
HUANCARANI	170 MARIA PARADO DE BELLIDO-CHACABAMBA	2
HUANCARANI	274 VIRGEN DE GUADALUPE TAMBOPATA	2

HUANCARANI	285 MATEO GARCIA PUMACCAHUA-HUAYLLAPATA	2
HUANCARANI	354 HUATA GRANDE	2
HUANCARANI	359 MADRE TERESA DE CALCUTA PATACANCHA	1
HUANCARANI	640 LOS ANGELITOS HUANCARANI	5
HUANCARANI	641 RANDY SLEEPEN QUIÑER	2
HUANCARANI	901 ESPIGAS DE ORO CHURO	3
HUANCARANI	902-OHUAY	2
HUANCARANI	1059 SAN GABRIEL-CHINCHAYHUASI	2
HUANCARANI	1060 HUACAYCANCHA	1
HUANCARANI	1061 SISICHAKUNA.QUISICANCHA	4
HUANCARANI	1346 DIVINO NIÑO JESUS-QUEUÑA	4
HUANCARANI	1347 PISCOHUATA	1
KOSÑIPATA	642 PILCOPATA	5
KOSÑIPATA	643 PATRIA	6
KOSÑIPATA	1063 YONGKA HUACARIA	3
KOSÑIPATA	1155 ANGEL GABRIEL ATALAYA	4
KOSÑIPATA	1156 TUPAC AMARU	3
PAUCARTAMBO	169 URPICHA	7
PAUCARTAMBO	238 SOR ANA DE LOS ANGELES-MOLLOMARCA	3
PAUCARTAMBO	270 NIÑO MERCEDARIO PAUCARTAMBO	5
PAUCARTAMBO	240 CLORINDA MATTO DE TURNER UMANA	2
PAUCARTAMBO	353 INCA PACHACUTEC-CALLACANCHA	4
PAUCARTAMBO	633 SANTA ROSA DE LIMA MAHUAYPAMPA	2
PAUCARTAMBO	806 ÑOSCCOTACA	1
PAUCARTAMBO	906-CONCHUPATA	4
PAUCARTAMBO	907-CCOCHAMOCO	2
PAUCARTAMBO	904 HUAYNAPATA ALTA	2
PAUCARTAMBO	903-MUNAYTIKA	2
PAUCARTAMBO	905 CALLIPATA	2
PAUCARTAMBO	1057 CASCARA	2
PAUCARTAMBO	1062-QUICO	2
PAUCARTAMBO	1064-CARPAPAMPA	1
PAUCARTAMBO	1065-TOTORANI	1
PAUCARTAMBO	1066-PAYAJANA	1
PAUCARTAMBO	1067 QUESCAY	3
PAUCARTAMBO	1157-JAPU	3
PAUCARTAMBO	1340-SAN ISIDRO	3
PAUCARTAMBO	1341-CCOCHAMARCA	2
PAUCARTAMBO	1348 LLAYCHU	2
PAUCARTAMBO	501189-PARPACALLA	2
TOTAL		208

Anexo 7: Base de datos del instrumento aplicado a docentes

Variable 1: Liderazgo pedagógico del director																				Variable 2: Desempeño laboral del docente																						
Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4				
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	1			
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	4	2	4	1	4	1	1			
5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	1	1	5	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1			
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1		
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	1		
4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1		
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4																	











Anexo 8. Autorización para la aplicación de instrumentos en la muestra de docentes de la UGEL Paucartambo



**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**Señor(a) ANA CARPIO ROMERO**

Presente

Asunto: Aplicación de instrumentos para una investigación

Me grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en educación de la Universidad Nacional del Altiplano, promoción 2018, se le accede aplicar el instrumento con el cual recogerá la información necesaria para desarrollar su trabajo de investigación, proyecto denominado "Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Paucartambo, Cusco 2021"

y siendo imprescindible contar con la participación de docentes y directores para poder aplicar los instrumentos en mención, se autoriza aplicar lo necesario para que tenga éxito en su investigación.

Expresándole mis sentimientos de consideración me despido de usted, no sin antes felicitarle por el trabajo de tesis aplicado en instituciones educativas iniciales del ámbito de la UGEL Paucartambo.

Atentamente:



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ANA CARPIO ROMERO,  
identificado con DNI 23938817 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN,

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA  
DE PAUCARTAMBO, CUSCO 2021 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 15 de NOVIEMBRE del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ANA CARPIO ROMERO,  
identificado con DNI 23938817 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES  
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO,  
CUSCO 2021 ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 15 de NOVIEMBRE del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella