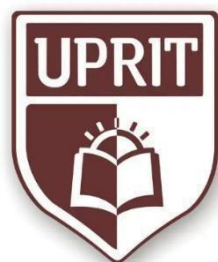


UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Y GESTION
EDUCATIVA



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES EN EL
NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ARENA,
PIURA – 2025.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Autores

Atoche Santos Katherine de los Milagros (<https://orcid.org/0009-0003-2110-7288>)

Salvatierra Prado Fortunato (<https://orcid.org/0009-0000-7229-2450>)

Távora Sánchez Liz Haydee (<https://orcid.org/0009-0004-8216-737X>)

Asesor:

Dr. Alza Collantes, Carlos Jesús (<https://orcid.org/0000-0002-7006-3176>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación, tecnologías, metodologías y procesos pedagógicos, gestión y calidad
educativa

Trujillo – Perú

2025



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UPRIT-PE

T.I. - ATOCHE, SALVATIERRA Y TAVARA

ID : e20b0d5f089a2165c6dec227b709a25d78729067



14%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : T.I. - ATOCHE, SALVATIERRA Y TAVARA.txt
Tamaño del archivo original : 2,1 MB
Número de palabras : 11.574
Número de caracteres : 77024

Depositante : DIRECCIÓN ACADÉMICA POSGRADO UPRIT
Fecha de depósito : 16 de junio de 2025
Tipo de carga : Interfaz
Fecha de fin de análisis : 16 de junio de 2025

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

<1%

Sintáctica <1%

Semántica ▶

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

14%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

0%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR

Yo, **Dr. CARLOS JESUS ALZA COLLANTE** docente de la Escuela de Posgrado de maestría en **MAESTRÍA EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN Y EN GESTIÓN EDUCATIVA** de la Universidad Privada de Trujillo, asesor del trabajo de investigación **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES EN EL NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ARENA, PIURA - 2025”** del los autores: **TÁVARA SÁNCHEZ LIZ HAYDEE, SANTOS KATHERINE DE LOS MILAGROS, SALVATIERRA PRADO, FORTUNATO** verifico que la investigación tiene un 14 % de similitud, tal como se evidencia en el reporte de originalidad del software antiplagio.

En mi honrada opinión y conocimiento del trabajo de investigación / tesis, cumple con las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Privada de Trujillo.

En tal sentido doy conformidad del resultado emitido por el software antiplagio vigente, de acuerdo con los documentos normativos de la Universidad Privada de Trujillo.

Trujillo 26 de junio 2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alza Collantes', with a large, stylized flourish extending from the end.

Dr. Alza Collantes, Carlos Jesús
(<https://orcid.org/0000-0002-7006-3176>)

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento el(os) alumno(s):

1. Atoche Santos Katherine de los Milagros.
ORCID: 0009-0003-2110-7288
2. Salvatierra Prado Fortunato
ORCID: 0009-0000-7229-2450
3. Távara Sánchez Liz Haydee.
ORCID: 0009-0004-8216-737X

Quién(es) ha(n) elaborado la



TESIS



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Titulada: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES EN EL NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ARENA, PIURA - 2025**

Declaramos que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por nosotros y no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otros trabajos de tesis o similares presentados por otros autores ante cualquier organización educativa.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o de la Internet.

Asimismo, afirmamos que hemos leído el documento de investigación en su totalidad y somos plenamente conscientes de todo su contenido. Y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos consecuentes con este compromiso de fidelidad de la tesis / trabajo de investigación que tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

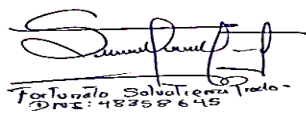
En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada de Trujillo.

Trujillo, **26/ 06 / 2026**



.....
Katherine De Los Milagros Atoche Santos

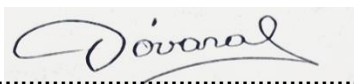
DNI: 47164152
ORCID: 0009-0003-2110-7288



Fortunato Salvatierra Prado -
DNI: 48358645

.....
Salvatierra Prado, Fortunato

DNI: 48358645
ORCID: 0009-0000-7229-2450



.....
Távara Sánchez LIZ Haydee

DNI: 41277993
ORCID: 0009-0004-8216-

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres. Por enseñarme que la mejor herencia no se guarda en un banco, sino en mi mente y en mi corazón. Este logro es simplemente la cosecha de todos sus años de siembra, renuncias y amor incondicional. Porque, aunque ya no estén aquí para verlo, su luz sigue guiando mis pasos y su voz sigue resonando en mis decisiones. Les prometí que lo lograría, y hoy estoy cumpliendo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis profesores que me enseñaron que la excelencia no es un acto, sino una actitud ante la vida. Gracias por ver en mí un potencial que yo mismo ignoraba y por desafiarme a ir más allá de lo que creía posible.

Sus palabras llegaron en los momentos exactos para darme dirección y calma. Gracias por enseñarme con el ejemplo que, más allá de la técnica y los libros, lo que importa es la calidad humana con la que hacemos las cosas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS	
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODOS	16
III. RESULTADOS	20
RESULTADOS DE LA ENCUESTA – DESEMPEÑO DOCENTE	37
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	69
CARTA DE PRESENTACIÓN	71
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	73
FOTOS	97

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.	18
TABLA 2: El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.	19
TABLA 3: El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa.	20
TABLA 4: El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.	21
TABLA 5: El director impulsa la mejora continua del trabajo docente.	22
TABLA 6: El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.	24
TABLA 7: La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.	25
TABLA 8: El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.	26
TABLA 9: El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.	27
TABLA 10: El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.	28
TABLA 11: El director organiza adecuadamente los recursos educativos.	29
TABLA 12: El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	30
TABLA 13: El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.	31
TABLA 14: El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.	32
TABLA 15: El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución.	33
TABLA 16: Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.	35
TABLA 17: Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.	36
TABLA 18: Planifico mis clases considerando el currículo nacional.	37
TABLA 19: Organizo mis actividades con anticipación.	38
TABLA 20: Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.	39
TABLA 21: Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.	40
TABLA 22: Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.	42
TABLA 23: Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.	43
TABLA 24: Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.	44
TABLA 25: Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).	45
TABLA 26: Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.	46
TABLA 27: Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.	47
TABLA 28: Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.	48
TABLA 29: Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.	50
TABLA 30: Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.	51
TABLA 31: Liderazgo Directivo	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.	20
Ilustración 2: El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.	21
Ilustración 3: El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.	22
Ilustración 4: El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.	24
Ilustración 5: El director impulsa la mejora continua del trabajo docente.	25
Ilustración 6: El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.	26
Ilustración 7: La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.	27
Ilustración 8: El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.	29
Ilustración 9: El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.	30
Ilustración 10: El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.	31
Ilustración 11: El director organiza adecuadamente los recursos educativos.	32
Ilustración 12: El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	33
Ilustración 13: El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.	34
Ilustración 14: El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.	35
Ilustración 15: El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución.	36
Ilustración 16: Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.	37
Ilustración 17: Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.	39
Ilustración 18: Planifico mis clases considerando el currículo nacional.	40
Ilustración 19: Organizo mis actividades con anticipación.	41
Ilustración 20: Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.	42
Ilustración 21: Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.	44
Ilustración 22: Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.	45
Ilustración 23: Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.	46
Ilustración 24: Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.	47
Ilustración 25: Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).	48
Ilustración 26: Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.	49
Ilustración 27: Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.	50
Ilustración 28: Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.	52
Ilustración 29: Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.	53
Ilustración 30: Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.	54
Ilustración 31: Liderazgo Directivo	55

Ilustración 32: Desempeño Docente	56
Ilustración 33: Fotografía 1	97
Ilustración 34: fotografía 2	97
Ilustración 35: fotografía 3	98
Ilustración 36: Fotografía 4	98
Ilustración 37: Fotografía 5	99
Ilustración 38: Fotografía 6	99

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes del nivel inicial en una institución educativa del distrito de La Arena, Piura, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica y nivel correlacional, con un diseño no experimental, transeccional correlacional. La población estuvo conformada por 40 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario para medir el liderazgo directivo, mientras que el desempeño docente fue evaluado mediante una ficha de observación aplicada por el equipo directivo.

Los resultados evidencian percepciones mayoritariamente favorables respecto al liderazgo ejercido por el director, destacándose dimensiones como el acompañamiento pedagógico, la comunicación abierta, la toma de decisiones oportunas y la promoción del trabajo colaborativo. Asimismo, el desempeño docente mostró niveles positivos en aspectos como la planificación curricular, la aplicación de estrategias pedagógicas, el uso de recursos variados y la evaluación formativa.

El análisis correlacional permitió establecer la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, confirmando que un liderazgo pedagógico efectivo influye positivamente en la mejora de la práctica docente. En conclusión, fortalecer el liderazgo directivo constituye un factor clave para optimizar el desempeño de los docentes y contribuir a la mejora de la calidad educativa en el nivel inicial, especialmente en contextos rurales.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between school leadership and the performance of early childhood teachers in an educational institution in the district of La Arena, Piura, during the year 2025. The study was conducted using a quantitative, basic, and correlational approach, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The population consisted of 40 teachers, who completed a questionnaire to measure school leadership, while teacher performance was evaluated using an observation checklist administered by the school administration.

The results show predominantly favorable perceptions of the leadership exercised by the principal, highlighting dimensions such as pedagogical support, open communication, timely decision-making, and the promotion of collaborative work. Likewise, teacher performance showed positive levels in aspects such as curriculum planning, the application of pedagogical strategies, the use of varied resources, and formative assessment.

The correlational analysis established a significant relationship between school leadership and teacher performance, confirming that effective pedagogical leadership positively influences the improvement of teaching practices. In conclusion, strengthening school leadership is a key factor in optimizing teacher performance and contributing to the improvement of educational quality at the early childhood level, especially in rural contexts.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo internacional, distintas investigaciones han señalado que la forma en que se ejerce la dirección escolar tiene una influencia importante en la calidad del servicio educativo, con mayor énfasis durante los primeros años de escolaridad, etapa en la que los niños requieren docentes acompañados, orientados y motivados para atender sus necesidades de aprendizaje; desde esta perspectiva, la UNESCO 2020 sostiene que los sistemas educativos con mejores resultados suelen contar con directores que no se limitan a cumplir funciones administrativas, sino que asumen un rol pedagógico activo, promueven la mejora de la enseñanza y favorecen comunidades de aprendizaje entre los docentes; pese a ello, en varios países en desarrollo aún se presentan dificultades relacionadas con la limitada formación de los directivos en gestión educativa, situación que reduce sus posibilidades de orientar, acompañar y fortalecer el trabajo de sus equipos docentes, tal como lo señalan Pont y colaboradores 2008; esta realidad también se observa en América Latina, donde el LLECE 2018 advierte que muchos directores, sobre todo en zonas rurales y periurbanas, no reciben acompañamiento ni preparación especializada de manera suficiente, hecho que puede afectar la motivación, el desempeño docente y la calidad educativa que se brinda a los estudiantes.

En el Perú, el Ministerio de Educación reconoce que el liderazgo escolar constituye un aspecto necesario para fortalecer el trabajo docente y mejorar las condiciones en las que se desarrolla el aprendizaje, por ello, mediante el Marco del Buen Desempeño del Directivo 2014, se establecen competencias vinculadas con la mejora pedagógica y la gestión institucional; aun así, los informes de la Contraloría General de la República 2021 y de la Defensoría del Pueblo 2022 muestran que numerosos directores, principalmente en zonas rurales, encuentran dificultades para ejercer un liderazgo pedagógico efectivo, organizar equipos de trabajo y realizar un seguimiento adecuado a la práctica docente; estas limitaciones debilitan el acompañamiento profesional que necesitan los maestros y dificultan los procesos de

mejora continua dentro de la escuela; en la región Piura, estudios como el de Vilela y colaboradores 2023 señalan que las instituciones del nivel inicial presentan deficiencias importantes en la gestión, reflejadas en un bajo acompañamiento docente; esta situación resulta más preocupante en distritos como La Arena, donde se reporta alta rotación de docentes, escaso liderazgo institucional y estrategias débiles de mejora educativa según la UGEL Sechura 2023.

En la institución educativa analizada, los docentes han manifestado sentirse poco motivados y con mínima orientación por parte del equipo directivo, realidad que repercute en la planificación, la gestión del aula y la evaluación de los aprendizajes, aspectos que son indispensables en el trabajo pedagógico del nivel inicial; frente a este escenario, resulta necesario analizar la relación entre el liderazgo que ejerce el director y el desempeño de los docentes, debido a que ambas variables se vinculan directamente con la calidad educativa y con las oportunidades de aprendizaje que reciben los niños; esta investigación adquiere relevancia científica porque aborda dos componentes centrales de la gestión educativa en un contexto rural, donde las brechas institucionales suelen expresarse con mayor fuerza; desde un enfoque cuantitativo y correlacional, el estudio busca aportar evidencia rigurosa que permita reconocer fortalezas y debilidades institucionales, con el propósito de orientar estrategias de mejora que puedan ser útiles para otras instituciones con características similares; en el plano social, la investigación cobra importancia porque fortalecer el liderazgo directivo puede generar mejores condiciones de trabajo docente y contribuir a una educación más pertinente para los niños del nivel inicial.

La revisión de antecedentes permite reconocer que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, pues investigaciones desarrolladas en Colombia, México, Chile, Argentina y Ecuador coinciden en señalar que un liderazgo transformador, basado en el acompañamiento, la retroalimentación y la gestión participativa, contribuye al fortalecimiento de la práctica educativa y del compromiso profesional de los maestros; en el caso peruano, estudios realizados en Lima, Cajamarca, Arequipa, Lambayeque y Piura también confirman que un liderazgo orientado al desarrollo profesional docente favorece mejoras sustanciales en la planificación, la organización pedagógica y el

desempeño en el aula; estas evidencias respaldan la necesidad de estudiar esta relación en el contexto específico de La Arena, donde las condiciones rurales, la dinámica institucional y las demandas del nivel inicial hacen necesario comprender con mayor precisión cómo la gestión directiva puede influir en la labor diaria de los docentes.

Desde el marco conceptual, el liderazgo directivo se comprende como el conjunto de acciones mediante las cuales el director guía, orienta y motiva a la comunidad educativa con la finalidad de asegurar una educación de calidad, enfoque que se sustenta en teorías como el liderazgo transformacional de Bass y Avolio 1994 y el liderazgo instruccional o pedagógico propuesto por Hallinger y Murphy 1985; por su parte, el desempeño docente se entiende como el conjunto de habilidades, acciones y comportamientos que el maestro desarrolla para promover aprendizajes significativos, tomando como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU 2012 y la perspectiva del profesional reflexivo planteada por Schön 1983; bajo este marco, la investigación busca determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes del nivel inicial en una institución educativa del distrito de La Arena, Piura, durante el año 2025; se parte de la hipótesis de que existe una relación significativa entre ambas variables, planteamiento que orienta el análisis y la búsqueda de evidencias que contribuyan a mejorar la gestión educativa en contextos rurales.

II. METODOS

El presente estudio se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, porque utiliza datos numéricos para analizar la relación entre dos variables de interés educativo, el liderazgo del director y el desempeño de los docentes; este enfoque se caracteriza por trabajar con mediciones precisas, criterios objetivos y herramientas estadísticas que permiten comprobar hipótesis previamente formuladas; además, al contar con una muestra claramente definida, los resultados pueden ofrecer una lectura útil para contextos con características semejantes; de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista 2014, la investigación cuantitativa permite organizar la información de manera sistemática, medir variables mediante instrumentos estructurados y obtener resultados que puedan ser interpretados con rigurosidad; en ese sentido, el estudio busca conocer si existe una relación significativa entre el liderazgo ejercido por el director y el nivel de desempeño docente en una institución educativa concreta.

La investigación corresponde al tipo básica o pura, debido a que su finalidad principal es generar conocimiento y ampliar la comprensión teórica sobre la relación entre el liderazgo escolar y el desempeño profesional docente; no se busca intervenir directamente en la realidad institucional ni aplicar un programa de mejora durante el proceso de investigación, sino aportar evidencia empírica que pueda ser utilizada posteriormente para orientar decisiones vinculadas con la gestión educativa; según Sampieri y colaboradores 2014, este tipo de investigación permite fortalecer el conocimiento científico sobre un fenómeno sin que necesariamente se produzca una aplicación inmediata; en este caso, el estudio aporta información relevante sobre dos variables que influyen en el funcionamiento de la escuela y en la calidad del trabajo pedagógico desarrollado por los docentes.

El estudio también se clasifica como correlacional, porque pretende establecer el grado de relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, sin afirmar una causalidad directa entre ambas variables; su propósito no consiste en

describir hechos aislados ni en explicar de manera absoluta por qué ocurre un fenómeno, sino en analizar cómo una variable se asocia con la otra dentro de un contexto educativo determinado; este nivel de investigación permite reconocer si los cambios observados en una variable se vinculan con cambios en otra, así como identificar la dirección de dicha relación, ya sea positiva, negativa o nula, conforme a lo señalado por Kerlinger y Lee 2002; de esta manera, se busca comprender si las prácticas de liderazgo del director guardan relación con la planificación, la conducción y la evaluación que realizan los docentes del nivel inicial.

El diseño metodológico empleado es no experimental, transeccional y correlacional, ya que las variables no serán manipuladas deliberadamente y se observarán tal como se presentan en su ambiente natural; no se aplicarán intervenciones, tratamientos ni modificaciones en la gestión directiva o en el desempeño docente, porque el propósito es analizar la realidad institucional tal como ocurre en el momento de la investigación, siguiendo lo planteado por Arias 2012; el diseño es transeccional o transversal porque la información se recolectará en un solo momento, sin realizar un seguimiento prolongado a los participantes; además, es correlacional porque busca determinar el grado de asociación estadística entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente percibido por los participantes; este diseño resulta pertinente para estudios sociales y educativos que buscan identificar vínculos significativos entre variables sin alterar el comportamiento de los sujetos.

La población del estudio está conformada por 40 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria que trabajan en escuelas públicas del nivel inicial en el distrito de La Arena, provincia de Piura, durante el año 2025; este grupo resulta relevante porque sobre él se pretende analizar cómo el tipo de liderazgo ejercido por el director se relaciona con el trabajo que realizan los docentes dentro del aula; la investigación se desarrolla en un contexto educativo real, donde las condiciones institucionales, la organización escolar y las relaciones entre directivos y docentes influyen en la dinámica pedagógica; por esa razón, la población seleccionada permite

recoger información directa de quienes participan en la vida escolar y conocen de cerca las prácticas de liderazgo y desempeño dentro de la institución.

En esta investigación no se realizó un muestreo, debido a que se trabajó con la totalidad de la población accesible; se aplicó un censo que incluyó a todos los docentes y directores de instituciones públicas de nivel inicial del distrito de La Arena que estuvieron disponibles, aceptaron participar voluntariamente y cumplieron con los criterios establecidos; esta decisión permitió obtener información más representativa del contexto educativo analizado, ya que no se excluyó a ningún participante que reuniera las condiciones necesarias para formar parte del estudio; de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista 2014, el censo es una estrategia útil cuando la población es manejable y puede ser estudiada en su totalidad; en este caso, trabajar con los 40 participantes fortaleció la consistencia de los datos recogidos.

El liderazgo ha sido comprendido de distintas maneras a lo largo del tiempo, pues en sus primeras aproximaciones se asociaba principalmente con los rasgos personales o con el estilo particular del líder; con el paso de los años, esta mirada se amplió y dio lugar a enfoques situacionales, transformacionales y distribuidos, los cuales permiten comprender el liderazgo como una práctica que depende del contexto, de las relaciones y de las metas compartidas; en el ámbito educativo, este cambio ha permitido mirar al director no solo como un administrador de recursos o normas, sino como un guía pedagógico capaz de impulsar procesos de cambio dentro de la escuela; bajo esta perspectiva, el liderazgo directivo adquiere un valor central porque incide en la motivación docente, en el clima institucional y en la mejora de los aprendizajes.

El modelo de liderazgo distribuido, propuesto por Spillane 2006, rompe con la idea de que el liderazgo corresponde únicamente a una persona o a un cargo formal dentro de la institución; por el contrario, plantea que el liderazgo es una práctica compartida entre distintos actores, como coordinadores, docentes líderes y personal

administrativo, quienes contribuyen desde sus funciones al logro de los objetivos institucionales; en el contexto escolar, esta propuesta permite aprovechar las capacidades de todos los miembros de la comunidad educativa y fortalecer una cultura de trabajo colaborativo; de esta manera, el director no pierde su responsabilidad como líder institucional, sino que promueve la participación de otros actores para construir una escuela más cohesionada, organizada y comprometida con la mejora continua.

El liderazgo directivo se define como la influencia interpersonal que ejerce el director de manera regular y constante en las distintas situaciones del quehacer educativo que se desarrollan dentro del recinto escolar; esta influencia se expresa mediante la comunicación humana, la orientación pedagógica, la toma de decisiones y la conducción de los procesos institucionales, siempre con la finalidad de alcanzar las metas educativas propuestas; según Alvarado 2002, el liderazgo permite movilizar a los integrantes de la comunidad educativa hacia propósitos comunes, por lo que no se limita a una función administrativa; en este estudio, dicha variable se entiende como una práctica que articula dirección, acompañamiento, comunicación y gestión para favorecer el desempeño docente y el logro de los aprendizajes.

El desempeño docente se entiende como el conjunto de acciones específicas que realiza el maestro dentro del centro educativo, en su condición de especialista en la planificación, conducción, evaluación y mejora del proceso de enseñanza aprendizaje; estas acciones reflejan sus competencias profesionales, su compromiso ético y su responsabilidad pedagógica frente a los estudiantes; de acuerdo con el MINEDU 2007, el desempeño docente permite observar cómo el maestro organiza su trabajo, desarrolla estrategias de enseñanza, atiende las necesidades de los estudiantes y evalúa los avances alcanzados; en el nivel inicial, este desempeño adquiere especial importancia porque los niños requieren experiencias educativas pertinentes, afectivas y organizadas de acuerdo con su edad, ritmo de aprendizaje y contexto familiar.

La variable liderazgo directivo se mide a través del grado de aparición de los estilos de liderazgo propuestos por Rensis Likert, entre ellos el autoritario coercitivo, el autoritario benevolente, el consultivo y el participativo; cada estilo se encuentra compuesto por indicadores relacionados con los procesos decisorios, el sistema de comunicación, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones; esta forma de medición permite identificar cómo los docentes perciben la actuación del director en diferentes situaciones de la vida institucional; la encuesta sobre liderazgo directivo será aplicada de manera individual a los docentes del nivel inicial por el propio investigador, en un solo momento, asegurando condiciones de confidencialidad, respeto y consentimiento informado durante todo el proceso de recolección de datos.

La ficha de evaluación del desempeño docente será llenada por los directivos encargados, entre ellos el director y el subdirector técnico pedagógico, como parte del plan de supervisión y monitoreo institucional; para ello, se utilizará información recopilada durante el año académico, con el propósito de valorar el desempeño docente de forma objetiva y contextualizada; la codificación y tabulación de datos se iniciará inmediatamente después de la aplicación de los instrumentos, utilizando herramientas de análisis estadístico descriptivo y correlacional; se empleará software estadístico, como SPSS o Excel, para calcular frecuencias, promedios, desviaciones estándar y el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según la distribución de los datos, con la finalidad de determinar el grado de relación entre las variables estudiadas.

Además de la información vinculada con el liderazgo directivo y el desempeño docente, se recolectarán datos sociodemográficos como edad, género, estado civil, especialidad, tiempo de servicios y grado académico; esta información permitirá realizar un análisis más contextualizado de los resultados y comprender mejor las características de los participantes; contar con estos datos resulta útil porque el desempeño docente y la percepción del liderazgo pueden estar relacionados con la experiencia profesional, la formación alcanzada o las condiciones personales de los

maestros; de esta manera, el estudio no solo recogerá información estadística sobre las variables principales, sino también elementos complementarios que ayudarán a interpretar los hallazgos con mayor precisión dentro del contexto educativo de La Arena.

III. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA – LIDERAZGO DIRECTIVO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	1	2.50%
Casi siempre	30	75.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	4	10.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 1: El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

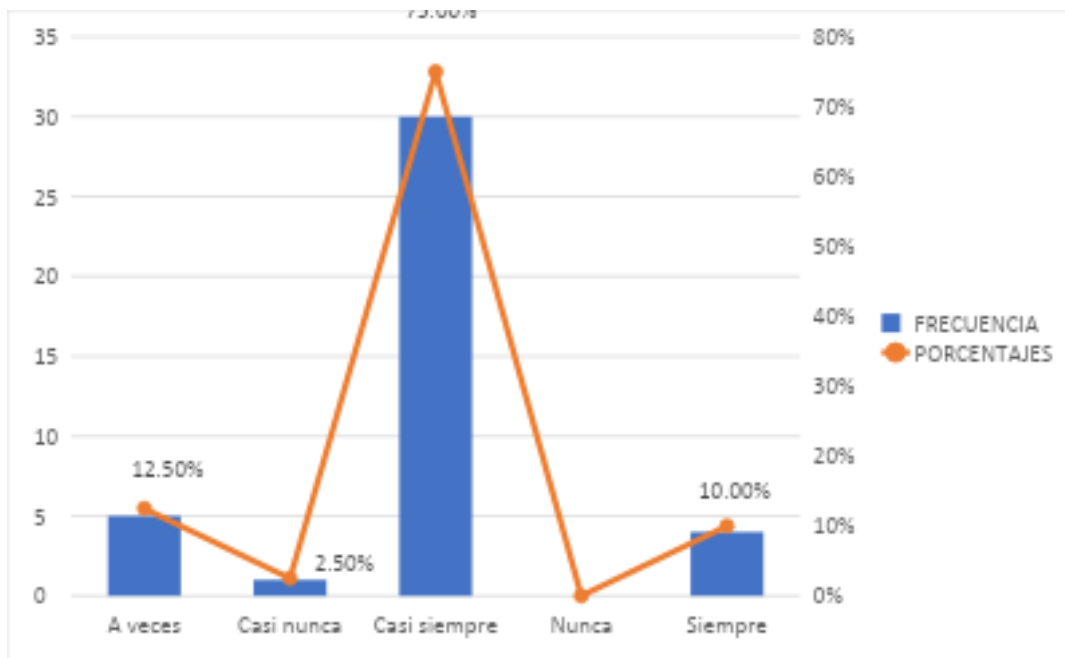


Ilustración 1: El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción ampliamente favorable sobre las orientaciones que brinda el director en relación con la planificación curricular, debido a que el 75,0% de los docentes señaló que casi siempre recibe indicaciones claras, mientras que el 10,0% indicó que siempre ocurre de esa manera; al sumar ambas respuestas, el 85,0% se ubica en niveles positivos, lo que permite reconocer un liderazgo directivo con presencia en el acompañamiento de la planificación pedagógica; aun así, el 12,5% manifestó que estas orientaciones se brindan solo a veces y el 2,5% indicó que casi nunca, por lo que todavía existen aspectos que deben fortalecerse para asegurar que todos los docentes reciban una guía clara y constante.

No obstante, un 12,5% de los docentes señaló que estas orientaciones se brindan a veces, y un 2,5% indicó que casi nunca, lo que sugiere que, aunque la percepción general es favorable, aún existen oportunidades de mejora para asegurar que todos los docentes reciban orientaciones claras.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	9	22.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	20	50.00%
Nunca	1	2.50%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 2: El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

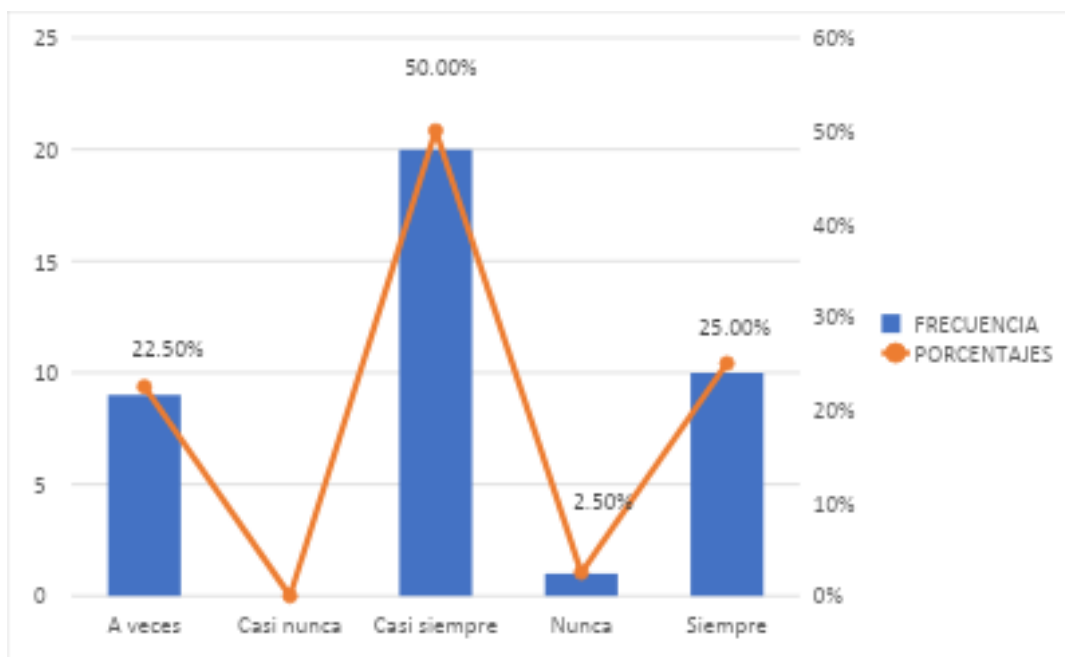


Ilustración 2: El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.

Nota: Este grafico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los datos obtenidos reflejan que la mayoría de docentes percibe de manera positiva la promoción de metodologías activas por parte del director, ya que el 50,0% indicó que casi siempre se impulsa su uso y el 25,0% señaló que siempre se realiza esta acción; en conjunto, el 75,0% de respuestas se ubica en niveles favorables, lo cual evidencia una orientación directiva hacia prácticas pedagógicas más participativas e innovadoras; pese a este resultado, el 22,5% respondió que esta promoción ocurre a veces y el 2,5% manifestó que nunca, situación que muestra la necesidad de reforzar de manera más sostenida el uso de metodologías activas en todas las aulas.

No obstante, un 22,5% de los docentes señaló que esto ocurre a veces, y un 2,5% indicó que nunca, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer de manera más constante la promoción de metodologías activas para asegurar su aplicación homogénea en todas las aulas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
A veces	4	10.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	24	60.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 3: El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo.

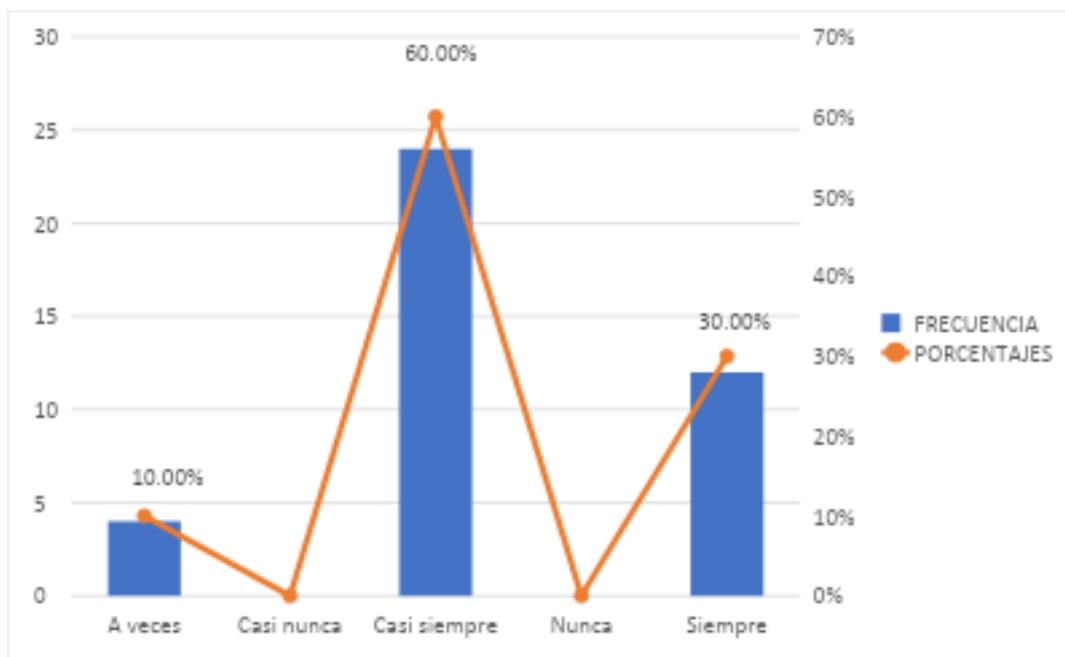


Ilustración 3: El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción altamente favorable respecto al acompañamiento pedagógico formativo que desarrolla el director, pues el 60,0% de los docentes manifestó que esta práctica se realiza casi siempre y el 30,0% señaló que siempre ocurre; al reunir ambas categorías, el 90,0% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo que permite reconocer un

compromiso directivo importante con el apoyo a la práctica docente y con la mejora continua; además, solo el 10,0% indicó que el acompañamiento se realiza a veces y no se registraron respuestas en casi nunca ni nunca, hecho que refuerza la valoración positiva de esta función pedagógica.

Asimismo, solo un 10,0% de los docentes señaló que el acompañamiento se realiza a veces, y no se registraron respuestas en las alternativas casi nunca ni nunca, lo que confirma que el acompañamiento pedagógico formativo es una práctica constante y valorada por la mayoría de los docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	10	25.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	21	52.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	9	22.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 4: El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo.

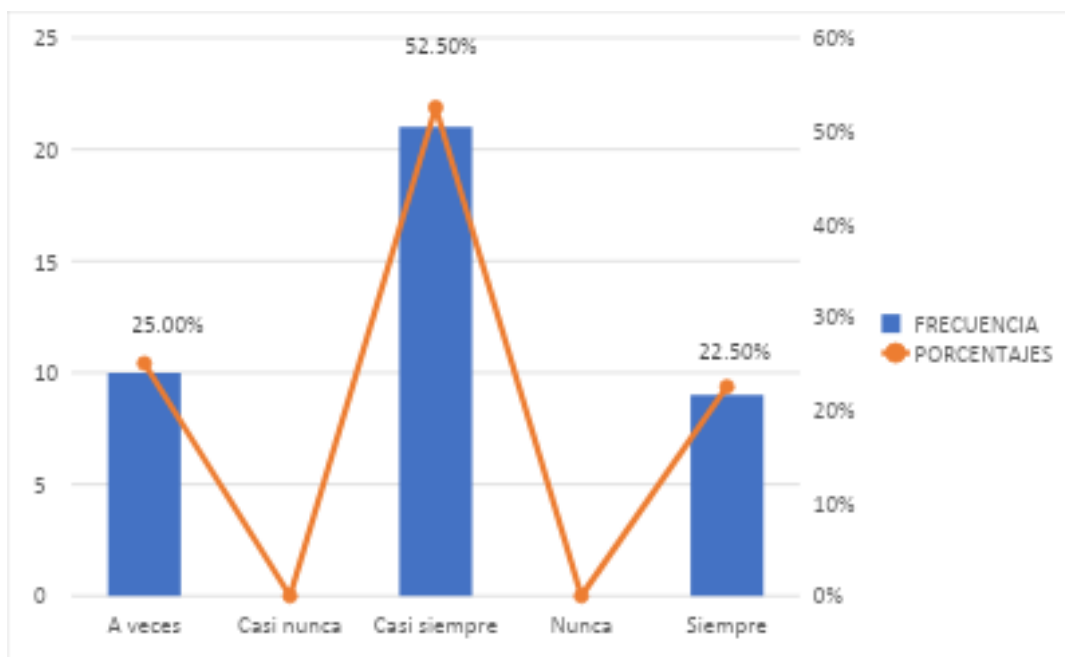


Ilustración 4: El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: La información recogida permite observar una valoración mayoritariamente positiva sobre la revisión y retroalimentación de las sesiones de aprendizaje por parte del director, debido a que el 52,5% de docentes expresó que esta acción se realiza casi siempre y el 22,5% indicó que siempre ocurre; en suma, el 75,0% de respuestas se ubica en niveles favorables, lo que evidencia un seguimiento pedagógico orientado a mejorar la práctica docente; sin embargo, el 25,0% manifestó que esta revisión se realiza solo a veces, por lo que se requiere fortalecer la regularidad del acompañamiento para que todos los docentes reciban apoyo oportuno y equitativo.

No obstante, un 25,0% de los docentes manifestó que la revisión y retroalimentación se realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la regularidad de este acompañamiento para asegurar un apoyo pedagógico más constante y equitativo para todos los docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
A veces	9	22.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	20	50.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	11	27.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 5: El director impulsa la mejora continua del trabajo docente.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

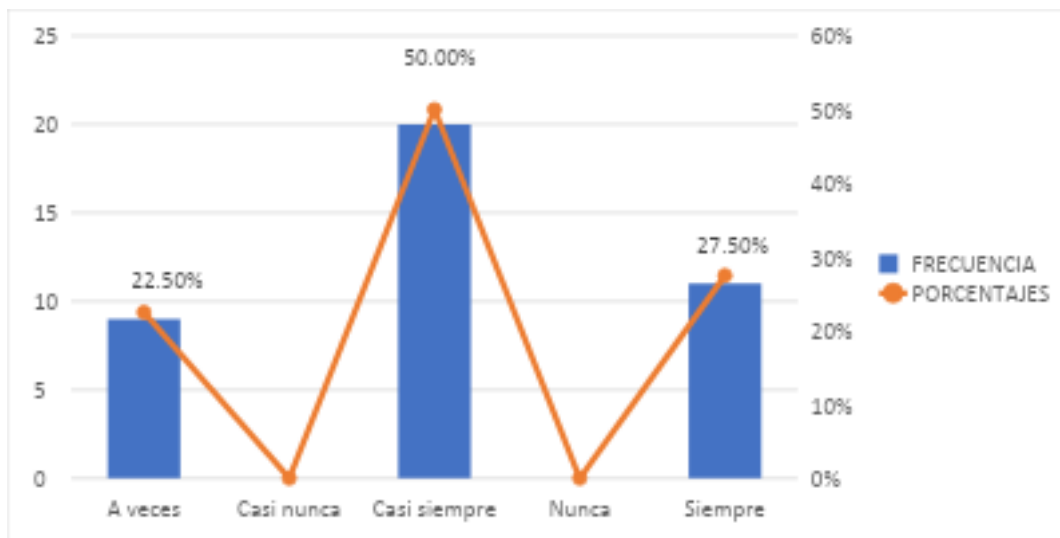


Ilustración 5: El director impulsa la mejora continua del trabajo docente.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que la mayoría de docentes percibe un impulso favorable hacia la mejora continua del trabajo docente, dado que el 50,0% indicó que el director casi siempre promueve esta práctica y el 27,5%

manifestó que siempre lo hace; al sumar ambas alternativas, el 77,5% se concentra en niveles positivos, lo que permite identificar un liderazgo directivo orientado al fortalecimiento permanente de la labor pedagógica; pese a ello, el 22,5% señaló que este impulso se da solo a veces, situación que evidencia la necesidad de consolidar estrategias más sistemáticas para sostener la mejora continua en toda la institución.

Sin embargo, un 22,5% de los docentes señaló que este impulso se da a veces, lo que sugiere la necesidad de reforzar estrategias que consoliden de manera sistemática la mejora continua del trabajo docente en toda la institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
A veces	7	17.50%
Casi nunca	1	2.50%
Casi siempre	23	57.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	9	22.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 6: El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

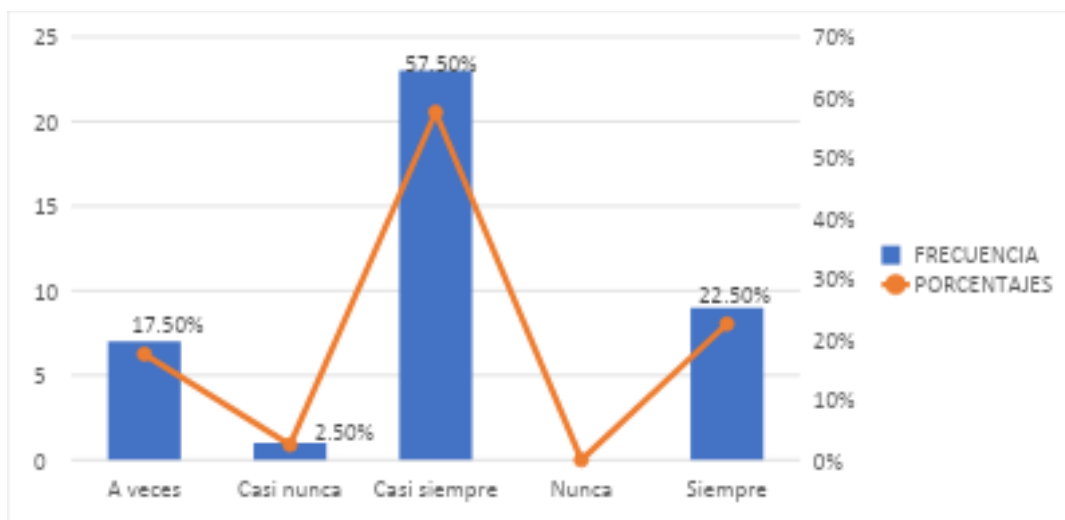


Ilustración 6: El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados permiten reconocer una percepción mayoritariamente favorable sobre el ambiente laboral que promueve el director, ya que el 57,5% de los docentes indicó que casi siempre se fomenta un trato respetuoso y colaborativo, mientras que el 22,5% expresó que siempre se desarrolla esta práctica; en conjunto, el 80,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que refleja un clima institucional adecuado y relaciones laborales basadas en el respeto; aun así, el 17,5% señaló que esta situación ocurre a veces y el 2,5% indicó que casi nunca, razón por la cual se requiere fortalecer acciones que aseguren un clima laboral positivo para todos los miembros de la institución.

No obstante, un 17,5% de los docentes señaló que este ambiente se promueve a veces, y un 2,5% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer acciones que garanticen de manera constante un clima laboral positivo para todos los miembros de la institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	2	5.00%
Casi nunca	1	2.50%
Casi siempre	21	52.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	16	40.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 7: La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

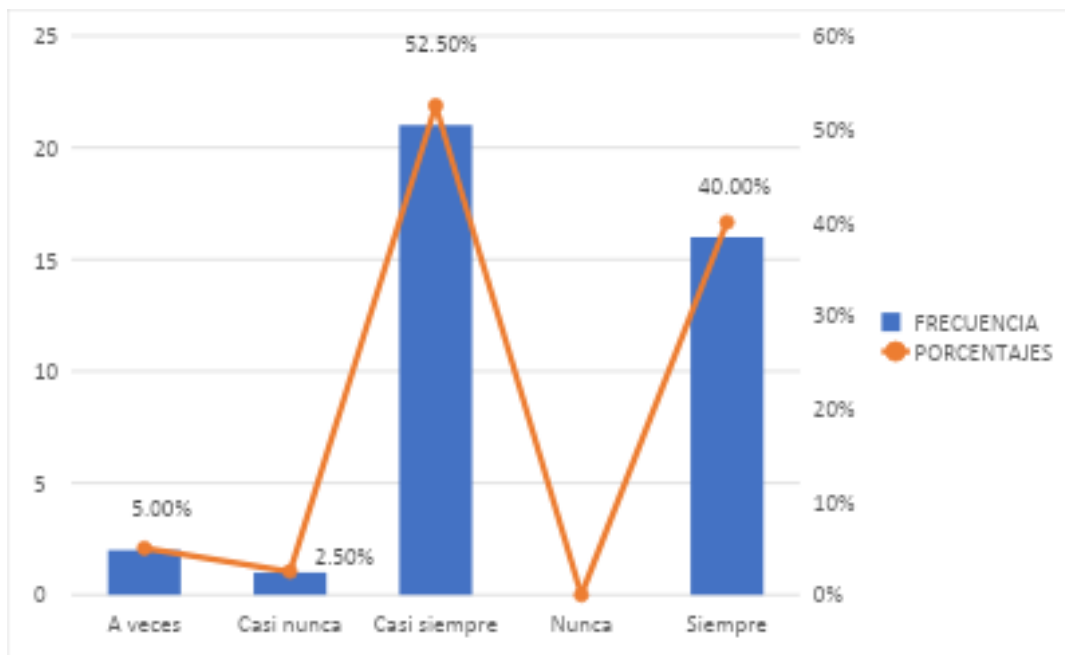


Ilustración 7: La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los datos obtenidos reflejan una percepción ampliamente favorable sobre la comunicación entre el director y los docentes, debido a que el 52,5% manifestó que esta comunicación es casi siempre abierta y oportuna, mientras que el 40,0% indicó que siempre presenta esas características; al agrupar ambas respuestas, el 92,5% se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una comunicación fluida y eficaz dentro de la institución; en menor proporción, el 5,0% señaló que esta comunicación se da a veces y el 2,5% expresó que casi nunca, por lo que conviene reforzar algunos canales comunicativos para garantizar que la información llegue con claridad a todos los docentes.

Por otro lado, un 5,0% de los docentes señaló que la comunicación se da a veces, y un 2,5% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de reforzar ciertos canales o estrategias de comunicación para garantizar que esta sea constante y efectiva para todos los docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	7	17.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	29	72.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	4	10.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 8: El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

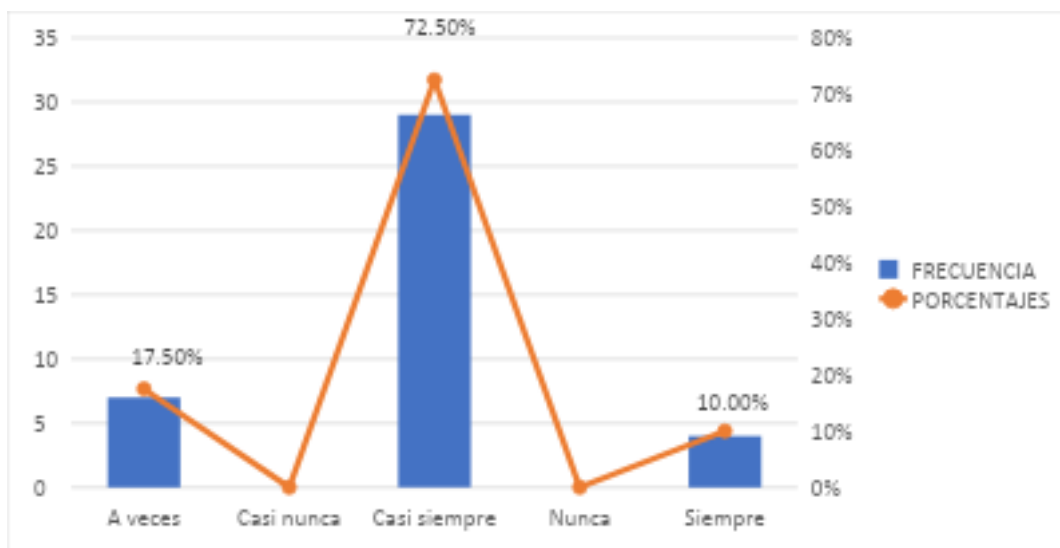


Ilustración 8: El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una valoración favorable respecto a la disposición del director para escuchar las sugerencias y opiniones de los docentes, ya que el 72,5% manifestó que casi siempre atiende sus aportes y el 10,0% indicó que siempre lo hace; de manera conjunta, el 82,5% de respuestas se encuentra en niveles positivos, lo que permite reconocer una actitud directiva abierta al diálogo y a la participación del personal docente; pese a ello, el 17,5% señaló que esta práctica se realiza solo a veces, situación que hace necesario fortalecer espacios de escucha permanente para que las opiniones sean consideradas de forma más constante en la gestión institucional.

Sin embargo, un 17,5% de los docentes señaló que esta práctica se realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de fortalecer espacios de escucha y participación para asegurar que todas las opiniones y sugerencias sean consideradas de manera constante en la gestión institucional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	9	22.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	18	45.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	13	32.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 9: El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

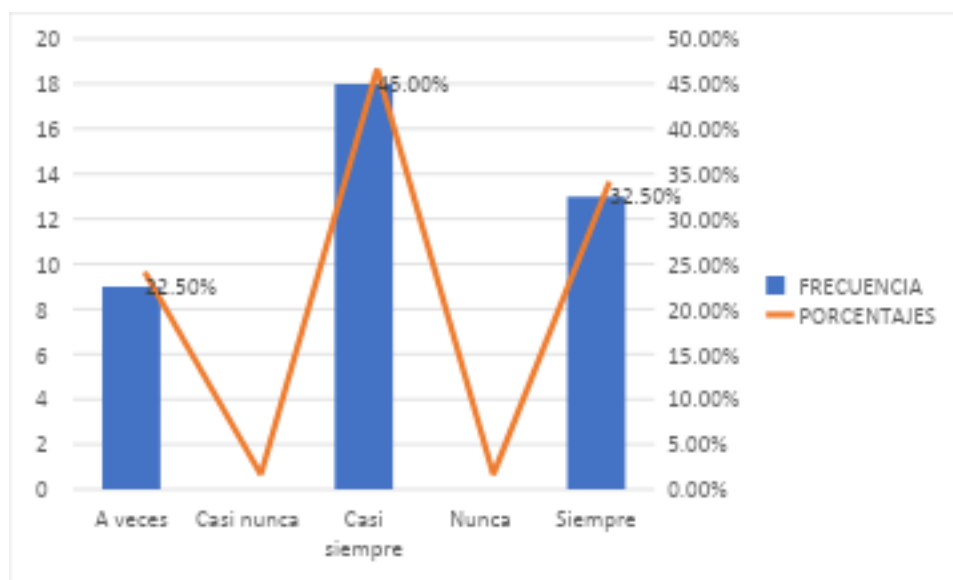


Ilustración 9: El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: La información recogida evidencia una percepción mayoritariamente favorable sobre la forma en que el director resuelve los conflictos dentro de la institución, puesto que el 45,0% de los docentes indicó que casi siempre actúa con imparcialidad y justicia, mientras que el 32,5% manifestó que siempre lo hace; en conjunto, el 77,5% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo cual

muestra una gestión directiva orientada a la equidad en el tratamiento de las situaciones conflictivas; sin embargo, el 22,5% señaló que esta actuación ocurre a veces, por lo que resulta necesario reforzar prácticas que aseguren una intervención justa y constante ante los problemas institucionales.

No obstante, un 22,5% de los docentes señaló que la resolución de conflictos se realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de reforzar prácticas que garanticen una actuación justa y equitativa de manera constante ante las diversas situaciones conflictivas que se presentan en la institución.

A veces	6	15.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	23	57.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	11	27.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 10: El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

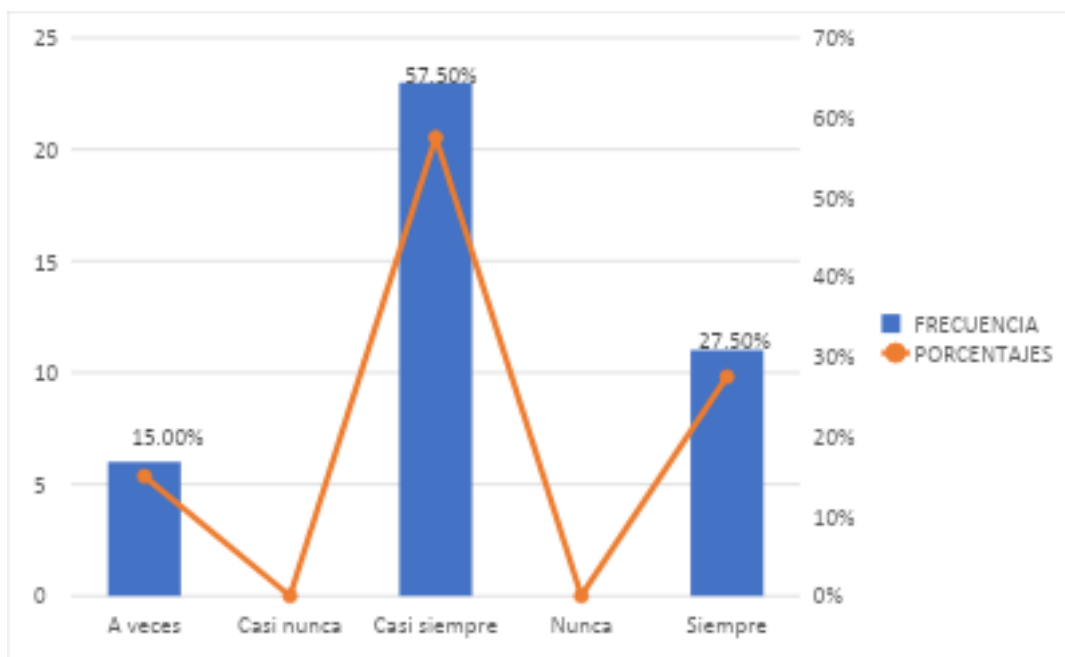


Ilustración 10: El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados permiten apreciar una percepción positiva sobre la promoción de actividades de integración y trabajo en equipo por parte del director, debido a que el 57,5% de docentes manifestó que estas acciones se realizan casi siempre y el 27,5% indicó que siempre ocurren; al sumar ambas categorías, el 85,0% de respuestas se ubica en niveles favorables, lo que muestra un liderazgo directivo que fortalece la integración y la colaboración dentro de la institución; en contraste, el 15,0% señaló que estas actividades se promueven solo a veces, por lo que se requiere organizarlas de manera más sistemática para consolidar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, un 15,0% de los docentes señaló que estas actividades se promueven a veces, lo que sugiere la necesidad de reforzar y sistematizar acciones que consoliden la participación y el trabajo en equipo de manera permanente entre los miembros de la comunidad educativa.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	1	2.50%
Casi siempre	24	60.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 11: El director organiza adecuadamente los recursos educativos.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

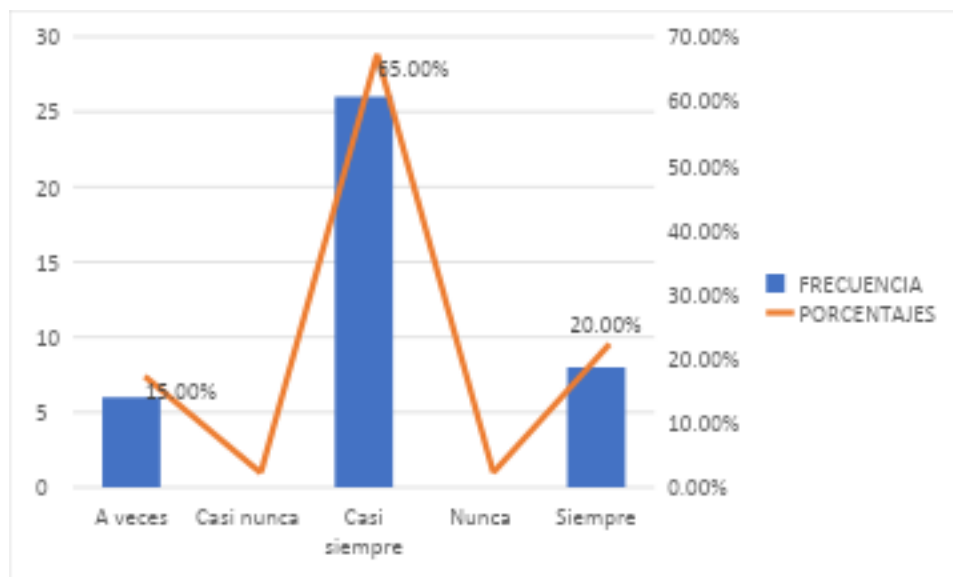


Ilustración 11: El director organiza adecuadamente los recursos educativos.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente favorable respecto a la organización de los recursos educativos por parte del director,

ya que el 60,0% de los docentes señaló que casi siempre se realiza una adecuada organización y el 25,0% indicó que siempre ocurre de esa forma; en conjunto, el 85,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una gestión institucional orientada al uso ordenado de los recursos disponibles; aun así, el 12,5% manifestó que esta organización se realiza a veces y el 2,5% indicó que casi nunca, razón por la cual se deben fortalecer estrategias que garanticen una distribución más sistemática y equitativa de los recursos educativos.

No obstante, un 12,5% de los docentes manifestó que esta organización se realiza a veces, y un 2,5% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias que garanticen una organización más sistemática y equitativa de los recursos para beneficio de toda la comunidad educativa.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	22	55.00%
Nunca	1	2.50%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 12: El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

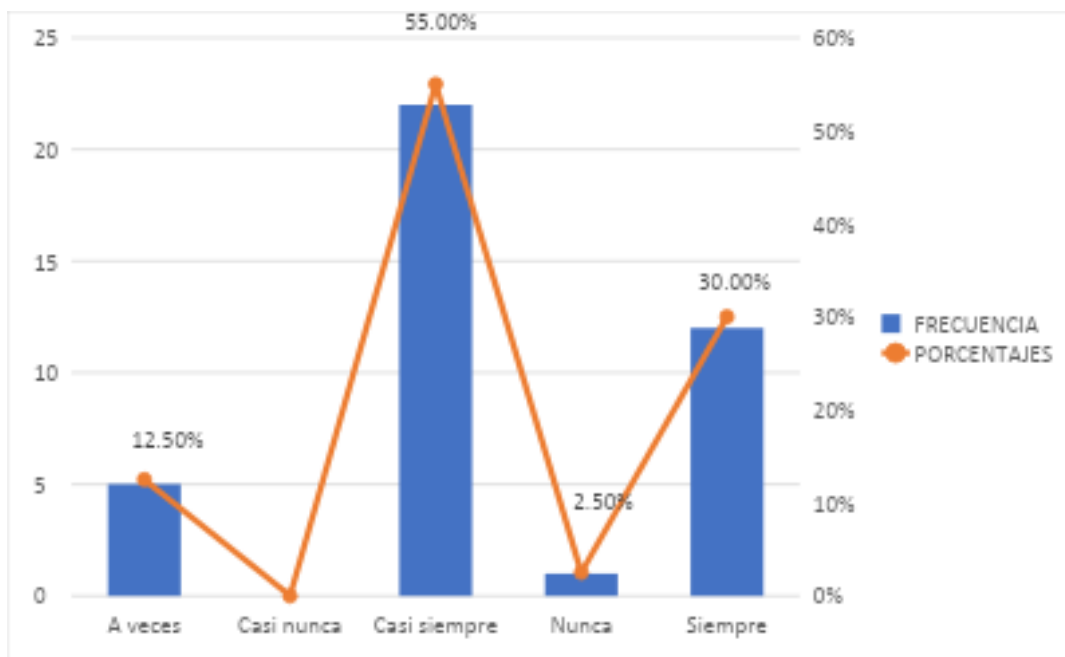


Ilustración 12: El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los datos muestran una percepción favorable sobre la gestión de capacitaciones orientadas al fortalecimiento del desempeño docente, debido a que el 55,0% de docentes indicó que el director casi siempre promueve estas acciones formativas, mientras que el 30,0% señaló que siempre las gestiona; al reunir ambas categorías, el 85,0% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo que refleja un compromiso directivo con la actualización profesional del personal docente; sin embargo, el 12,5% manifestó que estas capacitaciones se desarrollan a veces y el 2,5% indicó que nunca, por lo que se requiere reforzar la planificación de oportunidades formativas continuas para todos los docentes.

Sin embargo, un 12,5% de los docentes señaló que estas capacitaciones se realizan a veces, y un 2,5% indicó que nunca, lo que sugiere la necesidad de reforzar y sistematizar las acciones formativas para asegurar que todos los docentes tengan acceso continuo a oportunidades de capacitación que fortalezcan su desempeño.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	6	15.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	26	65.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	8	20.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 13: El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

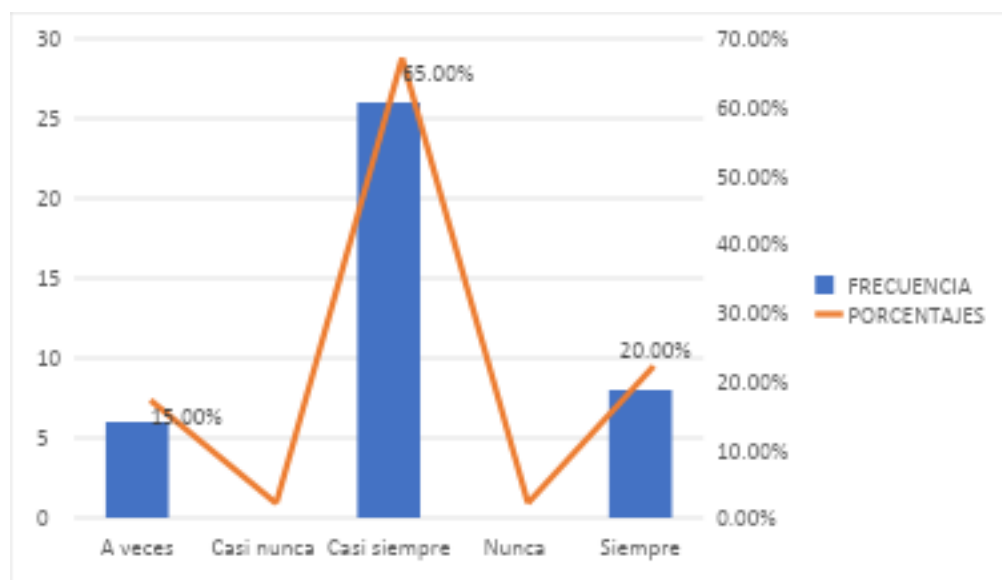


Ilustración 13: El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la supervisión del cumplimiento de las normas

institucionales, ya que el 65,0% de los docentes manifestó que el director casi siempre realiza esta función y el 20,0% indicó que siempre la cumple; en conjunto, el 85,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que permite reconocer una gestión directiva orientada al orden, la disciplina y el adecuado funcionamiento institucional; en una proporción menor, el 15,0% señaló que esta supervisión se realiza a veces, situación que muestra la necesidad de reforzar acciones de seguimiento para asegurar el cumplimiento constante de las normas.

No obstante, un 15,0% de los docentes señaló que esta supervisión se realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de reforzar acciones de seguimiento y control para asegurar el cumplimiento constante de las normas en todos los ámbitos de la institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	10	25.00%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	18	45.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 14: El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

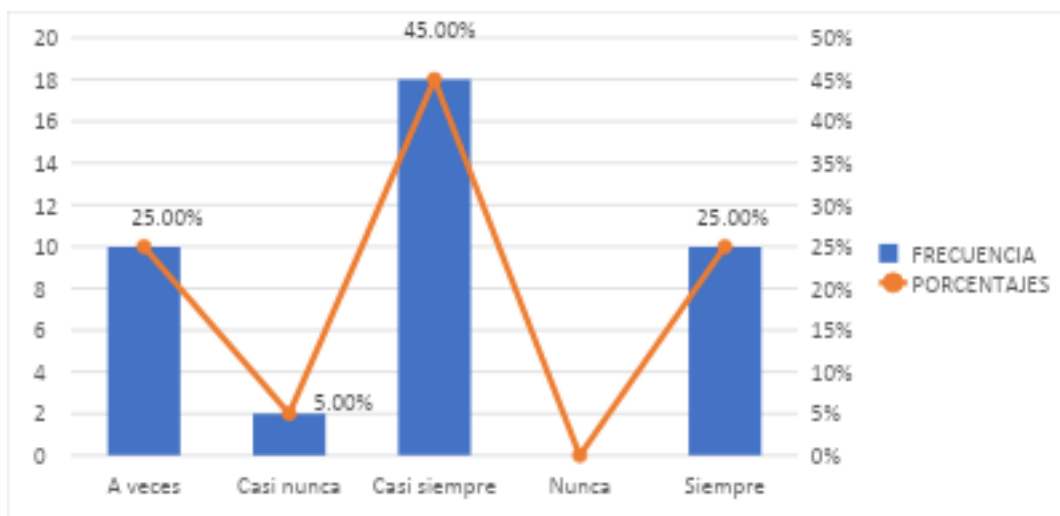


Ilustración 14: El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción favorable, aunque con aspectos por fortalecer, sobre la coordinación de acciones con padres de familia y comunidad, debido a que el 45,0% de docentes manifestó que el director casi siempre realiza esta labor y el 25,0% indicó que siempre la lleva a cabo; en conjunto, el 70,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una gestión orientada a fortalecer el vínculo entre la institución educativa, las familias y la comunidad; pese a ello, el 25,0% señaló que esta coordinación se realiza a veces y el 5,0% indicó que casi nunca, por lo que requiere sistematizar mejor las estrategias de participación familiar y comunitaria.

Sin embargo, un 25,0% de los docentes señaló que esta coordinación se realiza a veces, y un 5,0% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de reforzar y sistematizar las estrategias de articulación con los padres de familia y la comunidad para lograr una participación más constante y efectiva.

FRECUENCIA		
ALTERNATIVA	A	PORCENTAJES
A veces	2	5.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	26	65.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 15: El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

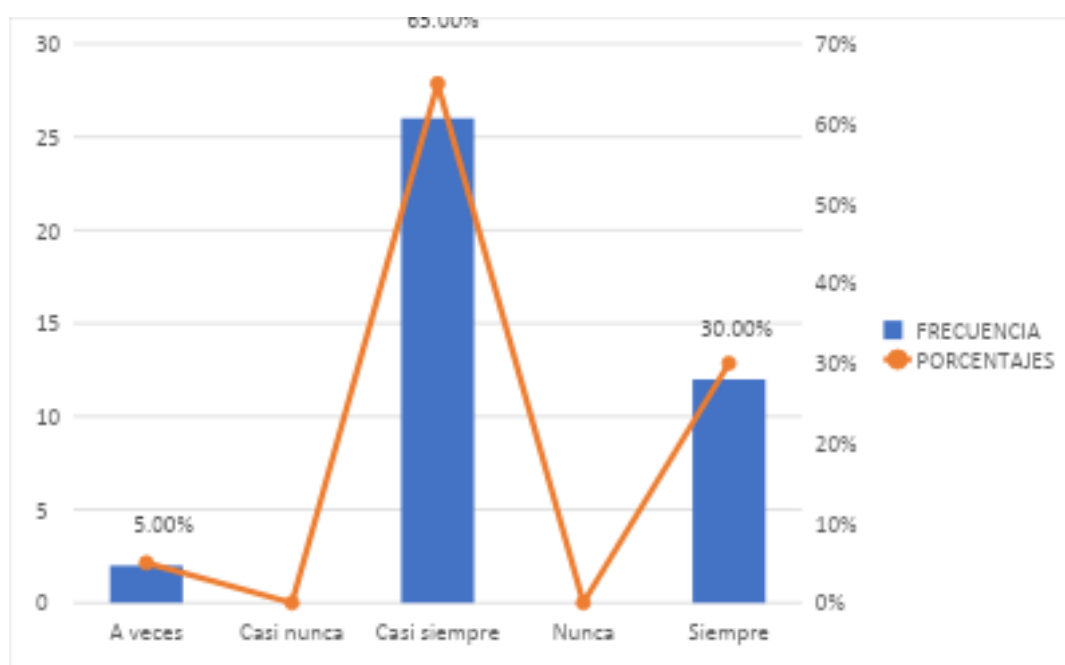


Ilustración 15: El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de Liderazgo directivo

INTERPRETACIÓN: Los resultados reflejan una percepción altamente favorable sobre la toma de decisiones oportunas por parte del director, ya que el 65,0% de docentes indicó que casi siempre decide en beneficio de la institución y el 30,0% manifestó que siempre lo hace; al sumar ambas alternativas, el 95,0% de

respuestas se concentra en niveles positivos, lo que evidencia un liderazgo directivo eficaz y orientado al bienestar institucional; además, solo el 5,0% señaló que esta práctica ocurre a veces y no se registraron respuestas en casi nunca ni nunca, situación que confirma que el director es percibido como una autoridad que actúa con oportunidad frente a las necesidades de la institución.

Asimismo, solo un 5,0% de los docentes señaló que la toma de decisiones se realiza a veces, y no se registraron respuestas en las alternativas casi nunca ni nunca, lo que confirma que el director es percibido mayoritariamente como una autoridad que actúa de manera oportuna y favorable para la institución.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA – DESEMPEÑO DOCENTE

	FRECUENCIA	
ALTERNATIVA	A	PORCENTAJES
A veces	4	10.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	27	67.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	9	22.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 16: Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente.

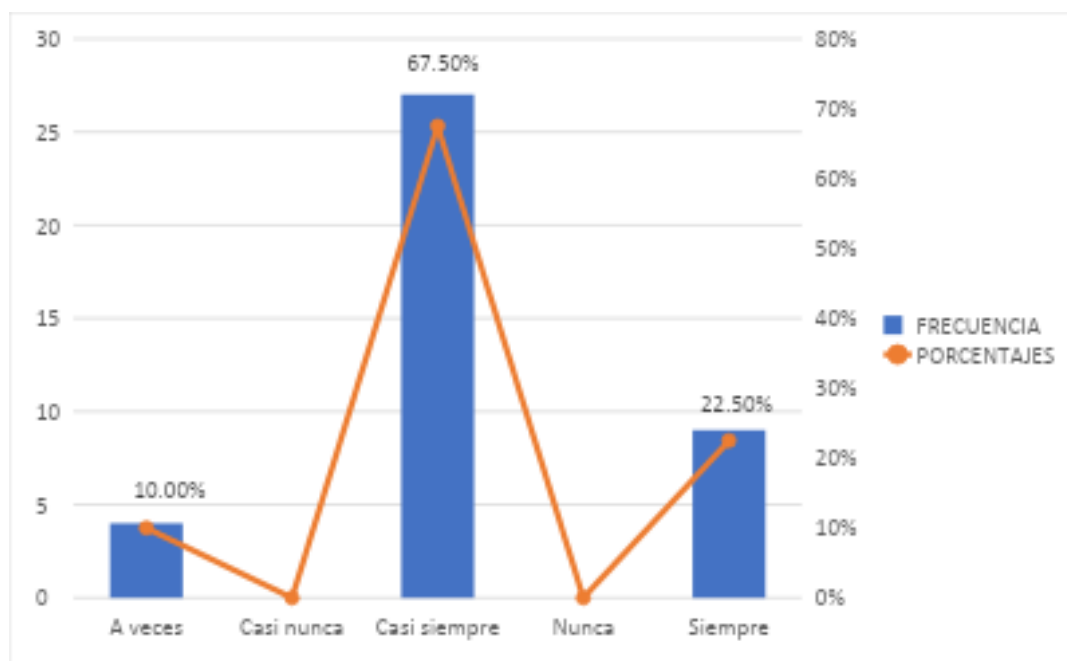


Ilustración 16: Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la elaboración de sesiones de aprendizaje de acuerdo con la edad y las necesidades de los niños, debido a que el 67,5% de docentes manifestó que casi siempre considera estas características y el 22,5% indicó que siempre lo hace; al agrupar ambas respuestas, el 90,0% se ubica en niveles positivos, lo que refleja una planificación pedagógica orientada a atender la diversidad del aula; en menor medida, el 10,0% señaló que esta adecuación se realiza a veces, por lo que se requiere continuar fortaleciendo estrategias de planificación que aseguren una atención permanente y pertinente a todos los estudiantes.

Por otro lado, un 10,0% de los docentes señaló que esta adecuación se realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de continuar fortaleciendo estrategias de planificación que aseguren la atención permanente y equitativa a las características y necesidades de todos los niños.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	7	17.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	23	57.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 17: Seleccione materiales adecuados para las actividades pedagógicas.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

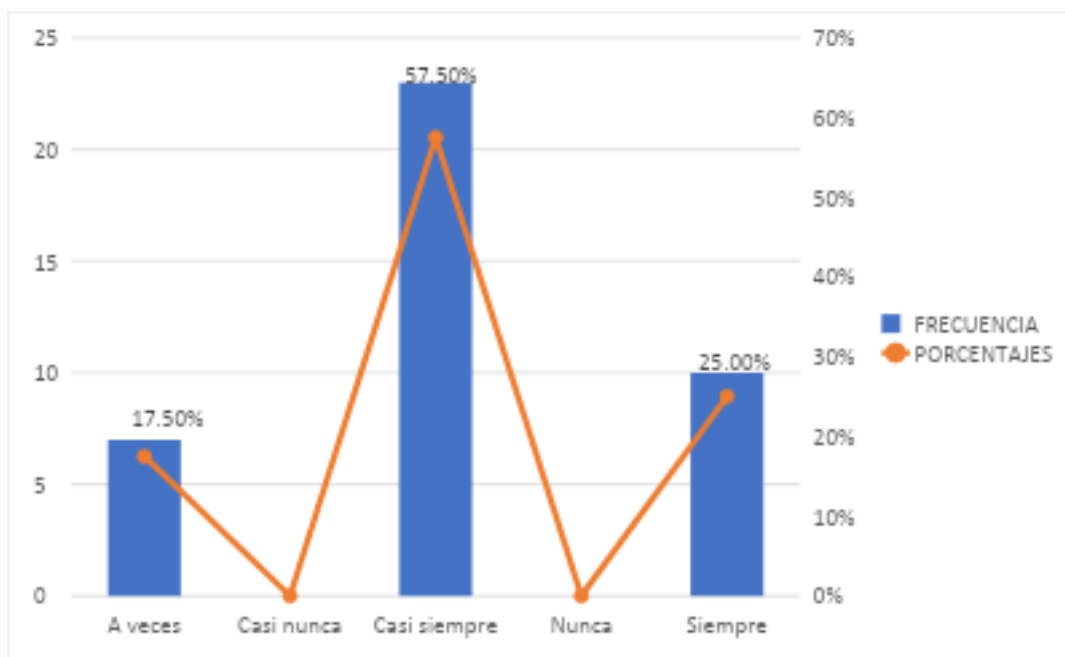


Ilustración 17: Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los datos muestran una percepción favorable sobre la selección de materiales adecuados para las actividades pedagógicas, ya que el 57,5% de docentes indicó que casi siempre elige recursos pertinentes y el 25,0% manifestó que siempre lo hace; en conjunto, el 82,5% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una práctica docente orientada al uso de materiales que favorecen el desarrollo de las experiencias de aprendizaje; sin embargo, el 17,5% señaló que esta selección se realiza a veces, situación que muestra la necesidad de fortalecer criterios y estrategias para asegurar una elección constante y adecuada de recursos pedagógicos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	3	7.50%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	25	62.50%
Nunca	2	5.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 18: Planifico mis clases considerando el currículo nacional.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente.

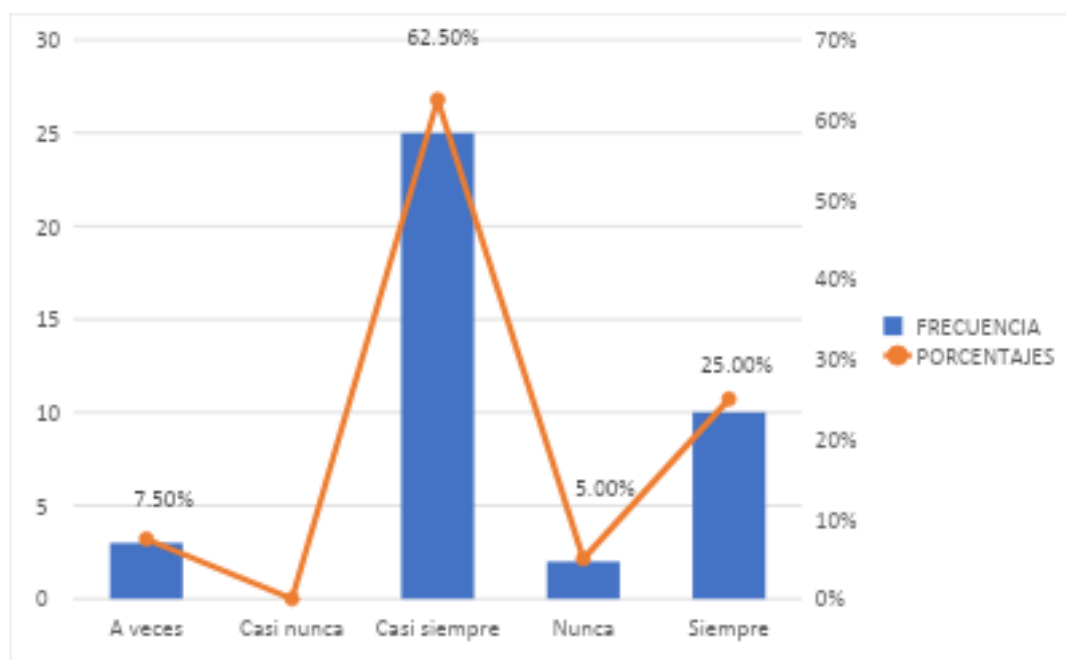


Ilustración 18: Planifico mis clases considerando el currículo nacional.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados permiten reconocer una percepción mayoritariamente favorable sobre la planificación de clases considerando el currículo

nacional, puesto que el 62,5% de docentes manifestó que casi siempre toma en cuenta este referente y el 25,0% indicó que siempre lo hace; al sumar ambas alternativas, el 87,5% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo que refleja un adecuado alineamiento entre la práctica docente y las disposiciones curriculares vigentes; pese a ello, el 7,5% señaló que esta planificación se realiza a veces y el 5,0% indicó que nunca, por lo que resulta necesario reforzar el acompañamiento pedagógico para asegurar el cumplimiento constante del currículo nacional.

No obstante, un 7,5% de los docentes señaló que esta planificación se realiza a veces, y un 5,0% indicó que nunca, lo que sugiere la necesidad de reforzar el acompañamiento y la supervisión pedagógica para asegurar el cumplimiento constante del currículo nacional en la planificación de las clases.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	7	17.50%
Casi nunca	1	2.50%
Casi siempre	22	55.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 19: Organizo mis actividades con anticipación.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

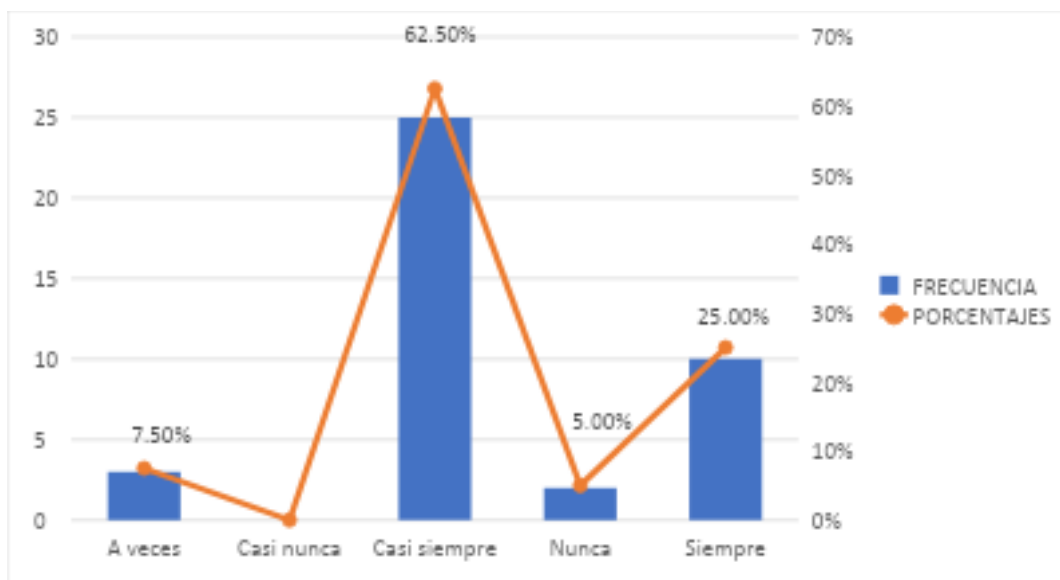


Ilustración 19: Organizo mis actividades con anticipación.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados reflejan una percepción positiva sobre la organización anticipada de las actividades pedagógicas, ya que el 55,0% de docentes manifestó que casi siempre prepara sus actividades con anticipación y el 25,0% indicó que siempre lo hace; en conjunto, el 80,0% de respuestas se ubica en niveles favorables, lo que evidencia una práctica docente vinculada con la planificación oportuna del trabajo escolar; aun así, el 17,5% señaló que esta organización se realiza a veces y el 2,5% indicó que casi nunca, razón por la cual se deben fortalecer hábitos de planificación que permitan una preparación más constante de las actividades educativas.

Sin embargo, un 17,5% de los docentes señaló que la organización anticipada se realiza a veces, y un 2,5% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer hábitos de planificación y organización que garanticen una preparación oportuna y constante de las actividades educativas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	8	20.00%
Casi nunca	0	0.00%
Casi siempre	17	42.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	15	37.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 20: Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

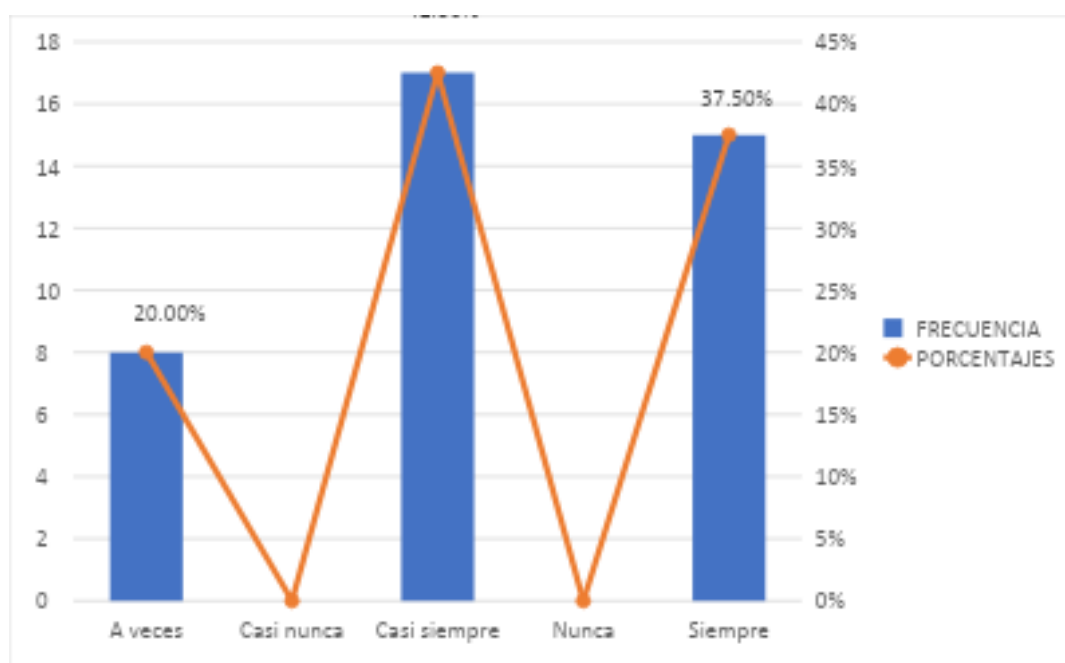


Ilustración 20: Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción mayoritariamente favorable respecto al registro de avances y dificultades en un portafolio o registro docente, debido a que el 42,5% de docentes manifestó que casi

siempre realiza esta acción y el 37,5% indicó que siempre la desarrolla; al agrupar ambas categorías, el 80,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una práctica orientada al seguimiento del progreso de los estudiantes; en cambio, el 20,0% señaló que este registro se realiza a veces, por lo que se requiere reforzar el uso sistemático del portafolio como herramienta útil para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.

No obstante, un 20,0% de los docentes señaló que este registro se realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de reforzar la importancia y el uso sistemático del portafolio o registro docente como herramienta fundamental para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	9	22.50%
Casi nunca	1	2.50%
Casi siempre	23	57.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	7	17.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 21: Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

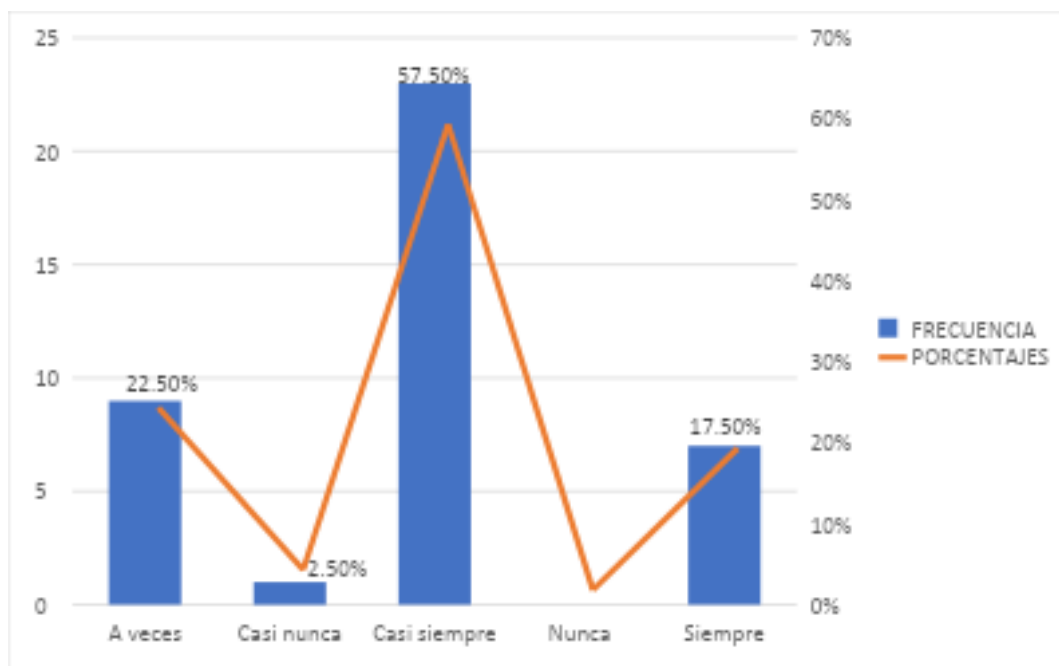


Ilustración 21: Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los datos reflejan una percepción favorable sobre el uso de estrategias y dinámicas que motivan a los niños, pues el 57,5% de docentes indicó que casi siempre emplea este tipo de recursos y el 17,5% manifestó que siempre lo hace; de manera conjunta, el 75,0% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo que evidencia una práctica pedagógica orientada a promover la participación activa de los estudiantes; pese a ello, el 22,5% señaló que estas estrategias se utilizan a veces y el 2,5% indicó que casi nunca, situación que hace necesario fortalecer el empleo constante de dinámicas motivadoras que favorezcan aprendizajes significativos.

Sin embargo, un 22,5% de los docentes señaló que estas estrategias se emplean a veces, y un 2,5% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el uso constante de dinámicas motivadoras para asegurar un mayor compromiso y aprendizaje significativo en todos los niños.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	21	52.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 22: Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

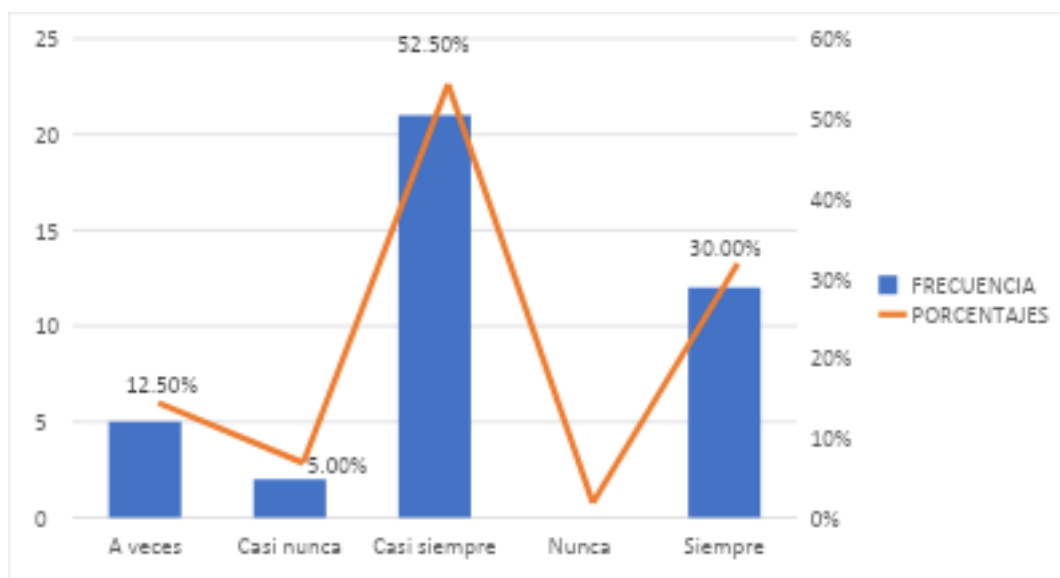


Ilustración 22: Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la aplicación de procesos pedagógicos y

didácticos adecuados, ya que el 52,5% de docentes manifestó que casi siempre los aplica y el 30,0% indicó que siempre lo hace; al reunir ambas alternativas, el 82,5% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que refleja una práctica docente alineada con principios pedagógicos pertinentes para el proceso de enseñanza aprendizaje; sin embargo, el 12,5% señaló que estos procesos se aplican a veces y el 5,0% indicó que casi nunca, por lo que resulta necesario fortalecer la capacitación y el acompañamiento pedagógico.

No obstante, un 12,5% de los docentes señaló que estos procesos se aplican a veces, y un 5,0% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la capacitación y el acompañamiento pedagógico para garantizar una aplicación más sistemática y consistente de los procesos pedagógicos y didácticos en todas las aulas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	7	17.50%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	26	65.00%
Nunca	0	0.00%
Siempre	5	12.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 23: Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

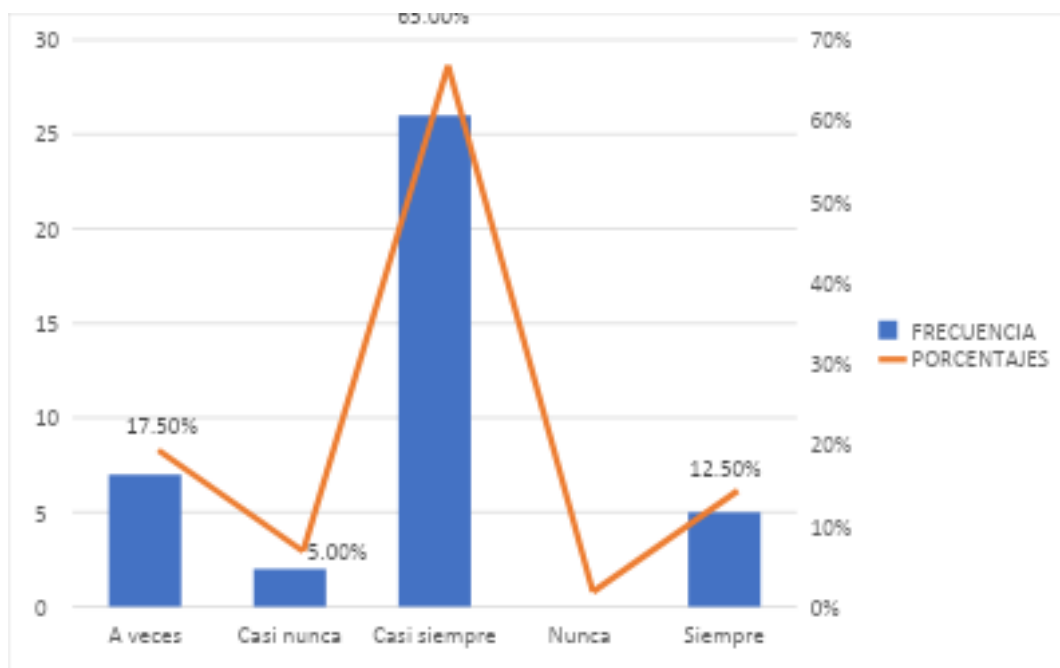


Ilustración 23: Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción mayoritariamente favorable respecto a la atención de las dificultades individuales de los estudiantes, debido a que el 65,0% de docentes indicó que casi siempre atiende estas situaciones y el 12,5% manifestó que siempre lo hace; en conjunto, el 77,5% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una práctica docente orientada a la atención de la diversidad y al apoyo individualizado; aun así, el 17,5% señaló que esta atención se realiza a veces y el 5,0% indicó que casi nunca, razón por la cual se deben fortalecer estrategias de acompañamiento que permitan responder con mayor constancia a las necesidades de todos los niños.

Sin embargo, un 17,5% de los docentes señaló que esta atención se realiza a veces, y un 5,0% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de acompañamiento y apoyo pedagógico para asegurar una atención más constante y efectiva a las necesidades individuales de todos los estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	3	7.50%
Casi siempre	20	50.00%
Nunca	2	5.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 24: Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

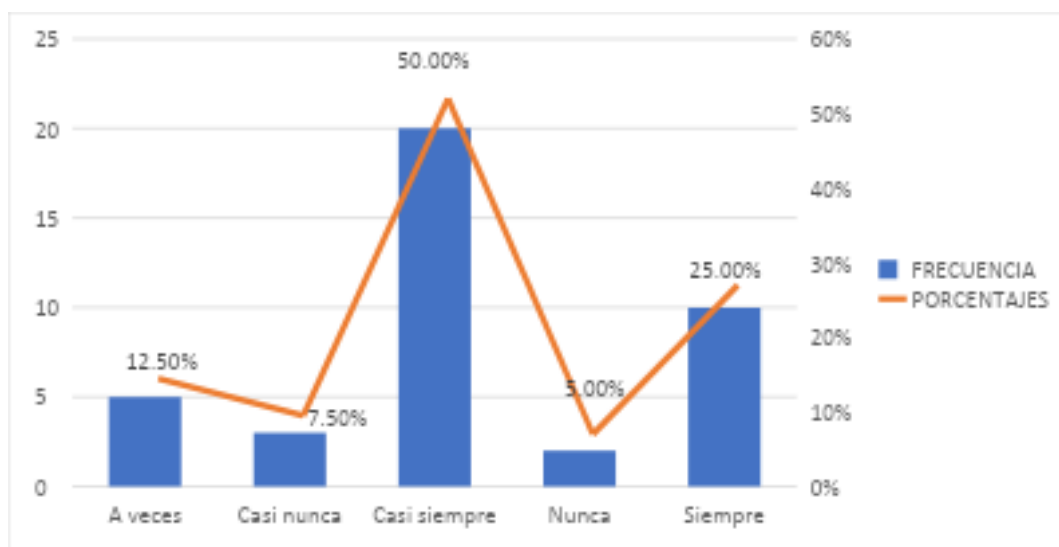


Ilustración 24: Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable sobre el mantenimiento de un clima afectivo y de respeto en el aula, ya que el 50,0% de docentes manifestó que casi siempre logra este ambiente y el 25,0% indicó que siempre lo mantiene; al sumar ambas categorías, el

75,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que refleja una práctica docente orientada a la convivencia armónica y al trato respetuoso; pese a ello, el 12,5% señaló que este clima se logra a veces y otro 12,5% se distribuye entre casi nunca y nunca, situación que muestra la necesidad de fortalecer estrategias de gestión del aula y convivencia escolar.

No obstante, un 12,5% de los docentes señaló que este clima se logra a veces, y un 12,5% se distribuye entre las alternativas casi nunca y nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de gestión del aula y convivencia escolar para garantizar de manera constante un ambiente afectivo y respetuoso para todos los estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	20	50.00%
Nunca	1	2.50%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 25: Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

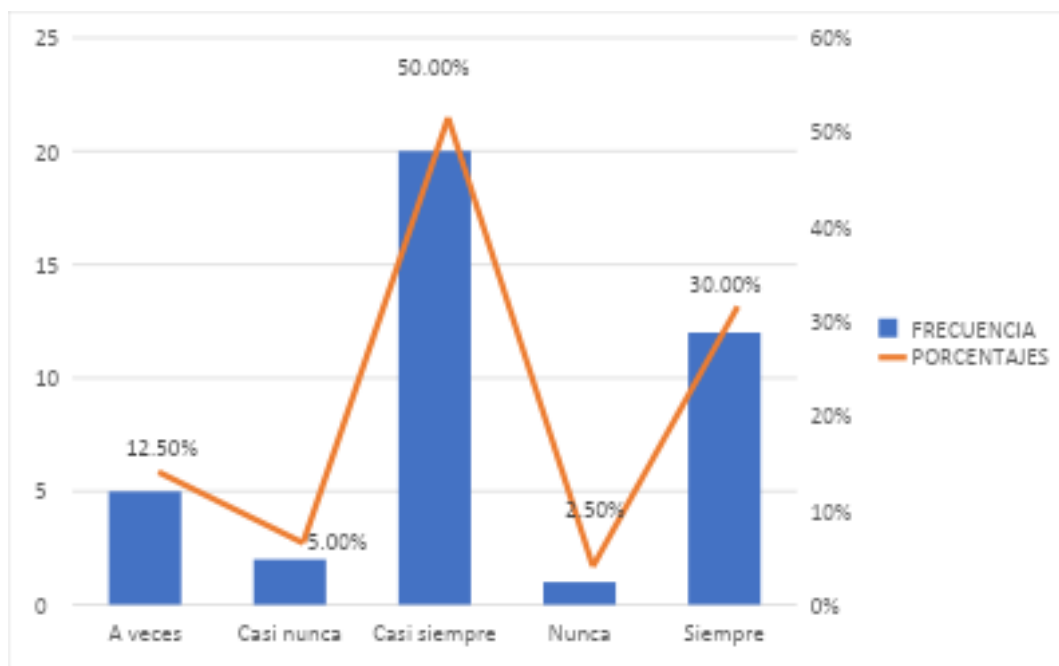


Ilustración 25: Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción favorable respecto al uso de recursos variados, como cuentos, canciones, juegos y videos, dentro del proceso de enseñanza, debido a que el 50,0% de docentes manifestó que casi siempre utiliza estos recursos y el 30,0% indicó que siempre los incorpora; en conjunto, el 80,0% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo que evidencia una práctica docente orientada a diversificar estrategias y promover aprendizajes significativos; en menor proporción, el 12,5% señaló que el uso de estos recursos se realiza a veces y el 7,5% se distribuye entre casi nunca y nunca, por lo que se requiere fortalecer el acceso y la capacitación para su empleo continuo.

Sin embargo, un 12,5% de los docentes señaló que el uso de estos recursos se realiza a veces, y un 7,5% se distribuye entre las alternativas casi nunca y nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el acceso, la capacitación y la motivación para el uso constante de recursos variados en el aula.

	FRECUENCIA	
ALTERNATIVA	A	PORCENTAJES
A veces	2	5.00%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	27	67.50%
Nunca	2	5.00%
Siempre	7	17.50%
Total, general	40	100.00%

TABLA 26: Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

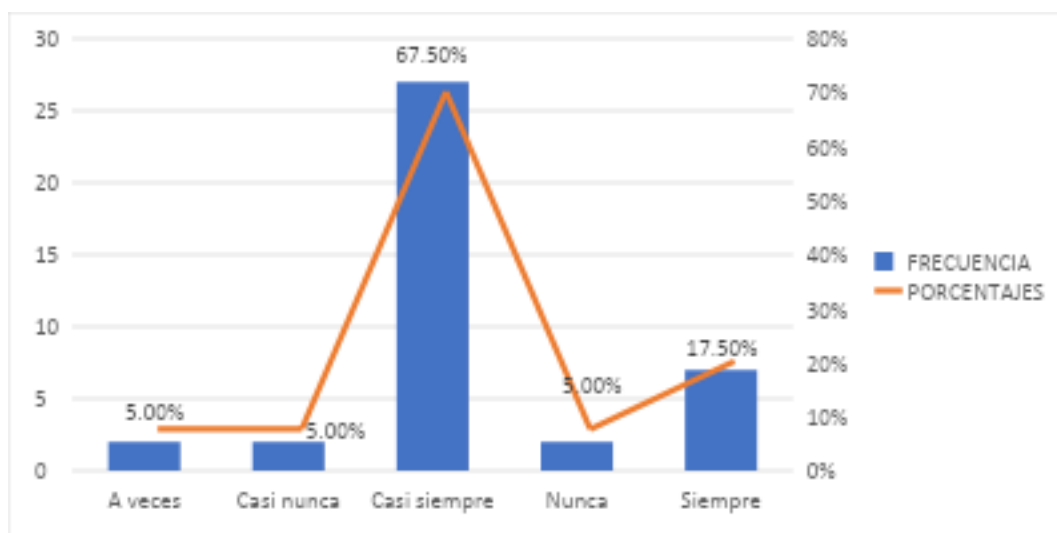


Ilustración 26: Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados permiten apreciar una percepción mayoritariamente favorable respecto al uso de instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños, ya que el 67,5% de docentes manifestó que casi siempre utiliza instrumentos adecuados y el 17,5% indicó que siempre lo hace; al

reunir ambas respuestas, el 85,0% se ubica en niveles positivos, lo que refleja una práctica evaluativa pertinente y ajustada a las características de los estudiantes; pese a ello, el 5,0% señaló que este uso se realiza a veces y el 10,0% se distribuye entre casi nunca y nunca, por lo que se requiere reforzar la capacitación y el acompañamiento docente.

No obstante, un 5,0% de los docentes señaló que este uso se realiza a veces, y un 10,0% se distribuye entre las alternativas casi nunca y nunca, lo que sugiere la necesidad de reforzar la capacitación y el acompañamiento docente para garantizar una aplicación más constante y adecuada de instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de todos los niños.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	21	52.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 27: Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

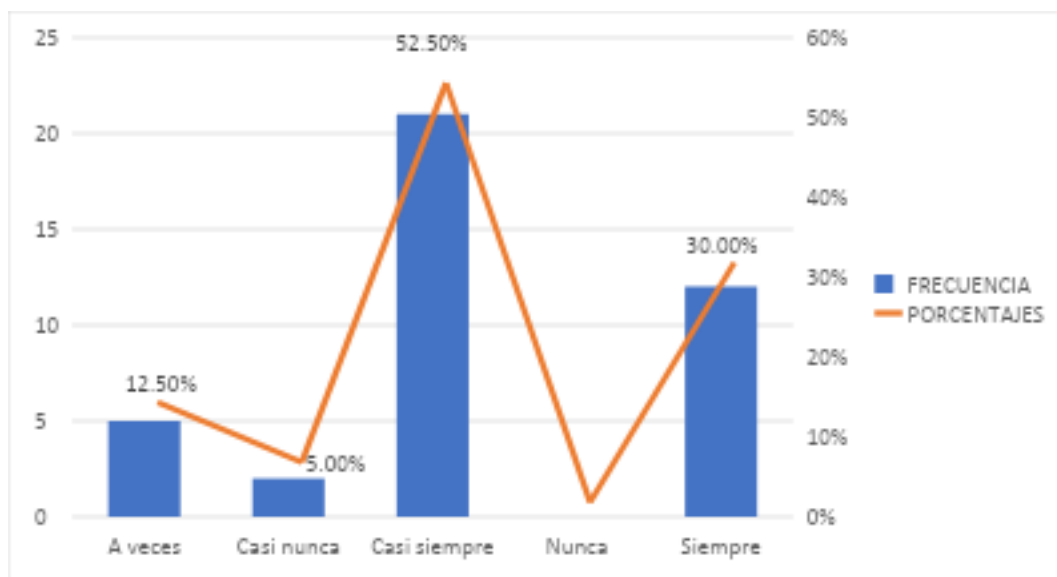


Ilustración 27: Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción favorable sobre la retroalimentación frecuente a los estudiantes, debido a que el 52,5% de docentes manifestó que casi siempre brinda este acompañamiento y el 30,0% indicó que siempre lo realiza; en conjunto, el 82,5% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una práctica docente orientada a la mejora continua del aprendizaje; sin embargo, el 12,5% señaló que la retroalimentación se realiza a veces y el 5,0% indicó que casi nunca, situación que muestra la necesidad de fortalecer estrategias que permitan ofrecer una retroalimentación más sistemática, clara y constante a todos los estudiantes.

Sin embargo, un 12,5% de los docentes señaló que la retroalimentación se realiza a veces, y un 5,0% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias que garanticen una retroalimentación más sistemática y constante para todos los estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	4	10.00%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	23	57.50%
Nunca	1	2.50%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 28: Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

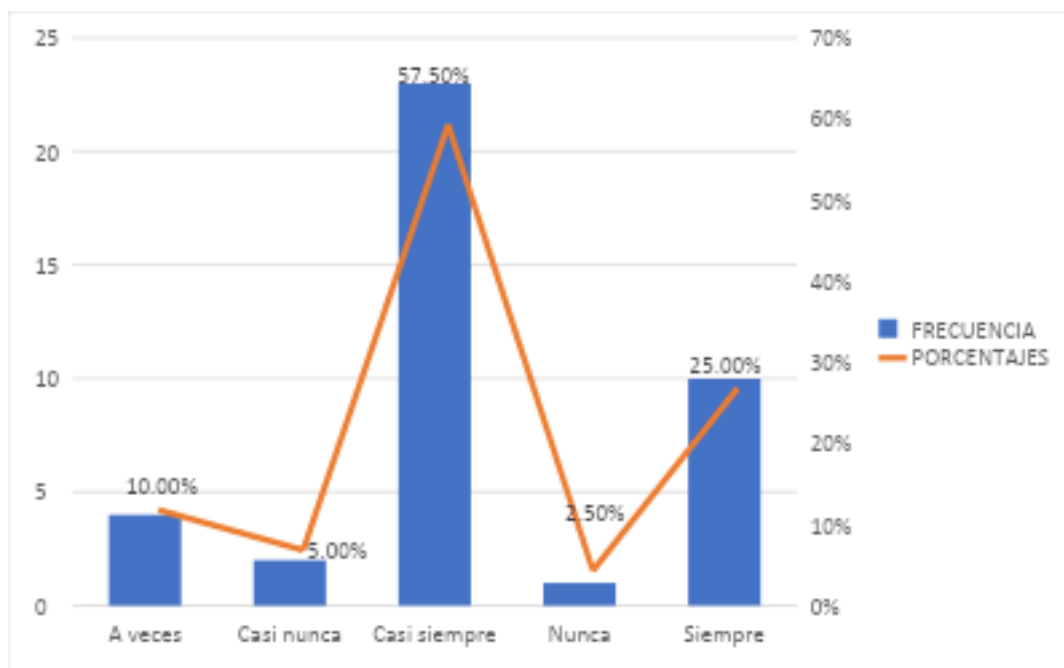


Ilustración 28: Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable sobre el registro de evidencias del aprendizaje para

mejorar las sesiones, ya que el 57,5% de docentes manifestó que casi siempre registra dichas evidencias y el 25,0% indicó que siempre lo hace; al sumar ambas categorías, el 82,5% de respuestas se concentra en niveles positivos, lo que refleja una práctica orientada al análisis del aprendizaje y a la mejora de la enseñanza; aun así, el 10,0% señaló que este registro se realiza a veces y el 7,5% se distribuye entre casi nunca y nunca, por lo que resulta necesario fortalecer su uso sistemático.

No obstante, un 10,0% de los docentes señaló que este registro se realiza a veces, y un 7,5% se distribuye entre las alternativas casi nunca y nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el uso sistemático de evidencias del aprendizaje como herramienta clave para optimizar la planificación y el desarrollo de las sesiones pedagógicas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	
	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	21	52.50%
Nunca	0	0.00%
Siempre	12	30.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 29: Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

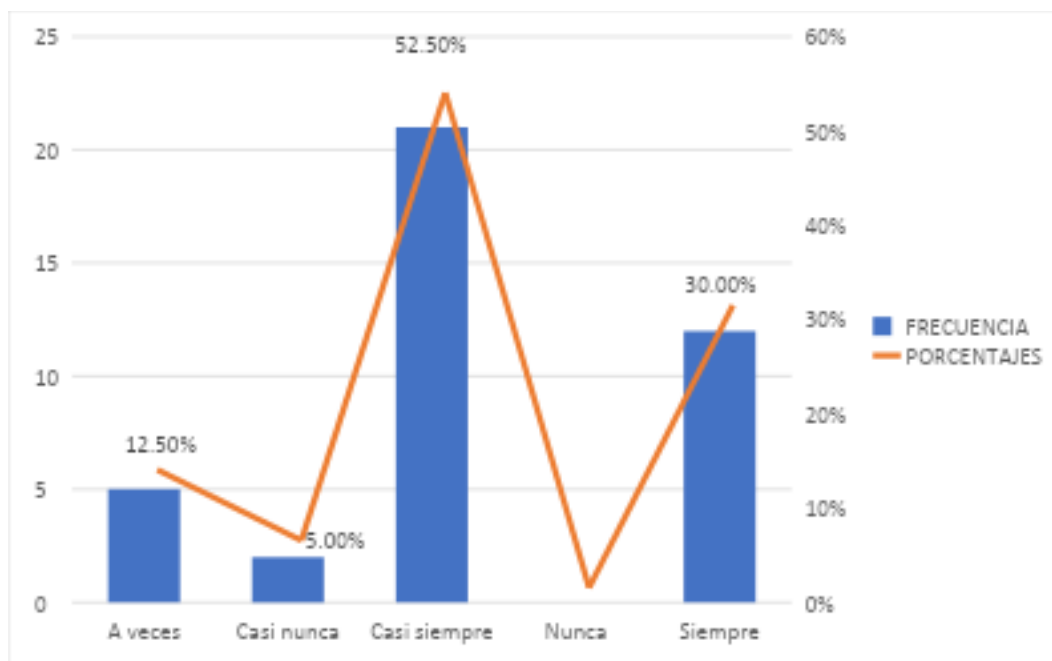


Ilustración 29: Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran una percepción mayoritariamente favorable respecto a la información oportuna que se brinda a los padres sobre el progreso de sus hijos, debido a que el 52,5% de docentes manifestó que casi siempre comunica esta información y el 30,0% indicó que siempre lo hace; en conjunto, el 82,5% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que evidencia una comunicación adecuada entre la escuela y las familias para el seguimiento del aprendizaje; pese a ello, el 12,5% señaló que esta información se proporciona a veces y el 5,0% indicó que casi nunca, razón por la cual se deben fortalecer estrategias de comunicación claras y constantes.

Sin embargo, un 12,5% de los docentes señaló que esta información se proporciona a veces, y un 5,0% indicó que casi nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de comunicación para asegurar que todos los padres reciban información clara, oportuna y constante sobre el progreso de sus hijos.

	FRECUENCIA	
ALTERNATIVA	A	PORCENTAJES
A veces	5	12.50%
Casi nunca	2	5.00%
Casi siempre	21	52.50%
Nunca	2	5.00%
Siempre	10	25.00%
Total, general	40	100.00%

TABLA 30: Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

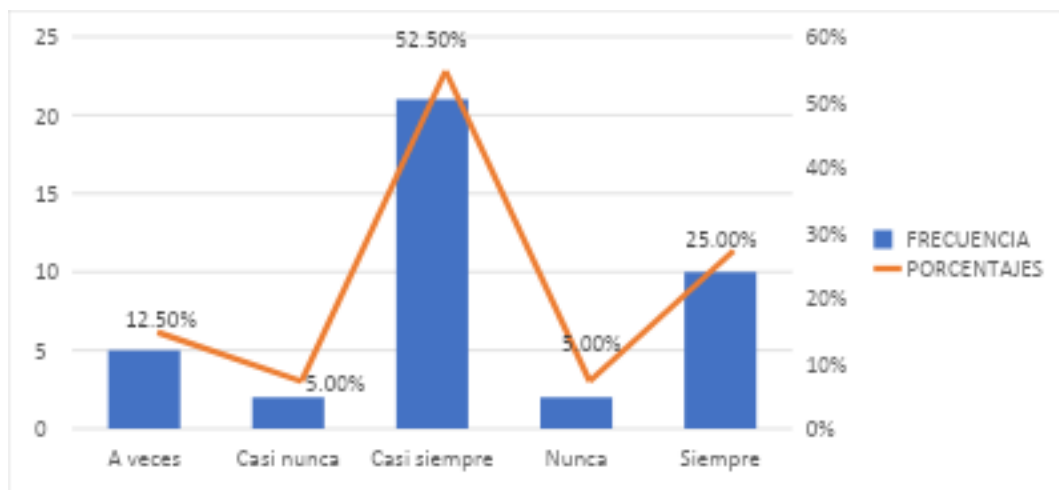


Ilustración 30: Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.

Nota: Este gráfico muestra los resultados de la encuesta de desempeño docente

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la adaptación de actividades pedagógicas según los resultados de la evaluación, ya que el 51,2% de docentes manifestó que casi siempre realiza esta adaptación y el 26,8% indicó que siempre lo hace; al reunir ambas categorías, el 78,0% de respuestas se ubica en niveles positivos, lo que

refleja una práctica docente orientada a utilizar la evaluación como herramienta para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje; aun así, el 12,2% señaló que esta adaptación se realiza a veces y el 9,8% se distribuye entre casi nunca y nunca, por lo que se requiere fortalecer el uso sistemático de los resultados evaluativos.

No obstante, un 12,2% de los docentes señaló que esta adaptación se realiza a veces, y un 9,8% se distribuye entre las alternativas casi nunca y nunca, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el uso sistemático de los resultados de la evaluación para ajustar de manera más constante las actividades pedagógicas y atender oportunamente las necesidades de los estudiantes.

ALTERNATIVA	PORCENTAJES
A veces	12.50%
Casi nunca	5.00%
Casi siempre	52.50%
Nunca	5.00%
Siempre	25.00%
Total, general	100.00%

TABLA 31: Liderazgo Directivo

Nota: Esta tabla muestra el resumen de la encuesta de Liderazgo Directivo

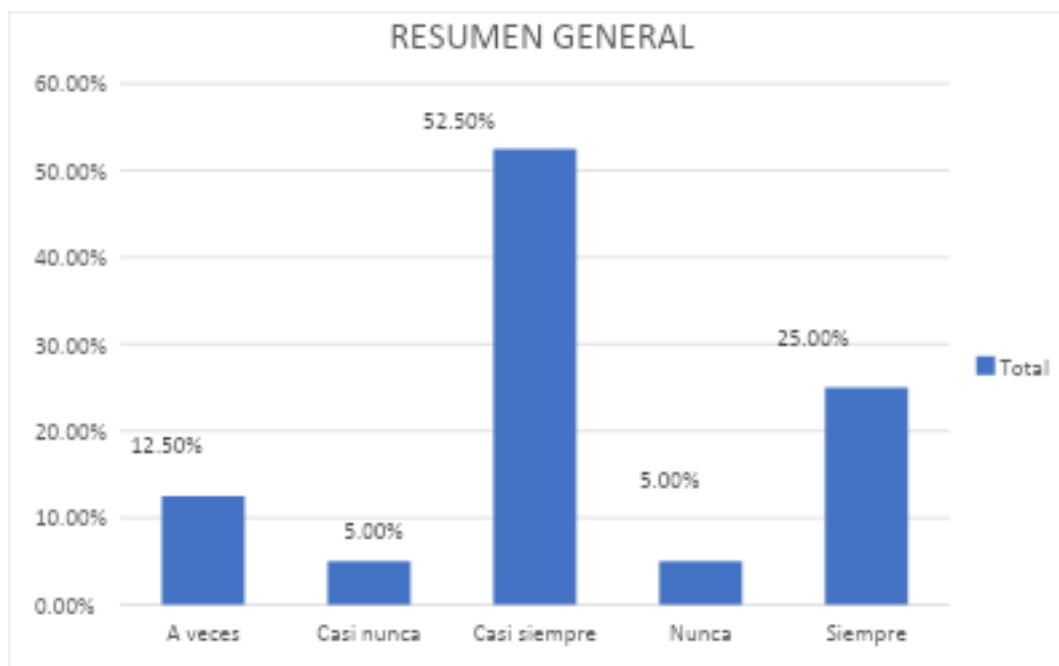


Ilustración 31: Liderazgo Directivo

Nota: Este gráfico muestra el resumen de la encuesta de Liderazgo Directivo

INTERPRETACIÓN: El resumen de la variable liderazgo directivo evidencia que el 83,4% de las respuestas se concentra en las alternativas siempre y casi siempre, lo cual permite reconocer un nivel favorable en esta dimensión; este resultado muestra que los docentes perciben prácticas directivas positivas vinculadas con la orientación pedagógica, la comunicación, el acompañamiento y la toma de decisiones; aun cuando el resultado general es favorable, los porcentajes restantes indican que todavía existen respuestas ubicadas en niveles intermedios y bajos, por lo que se deben fortalecer acciones que permitan alcanzar una mayor consistencia en las prácticas de liderazgo dentro de la institución.

ALTERNATIVA	PORCENTAJES
A veces	12.60%

Casi nunca	3.90%
Casi siempre	56.00%
Nunca	2.10%
Siempre	25.40%
Total, general	100.00%

TABLA 32: Desempeño Docente

Nota: Esta tabla muestra el resumen de la encuesta de Desempeño Docente

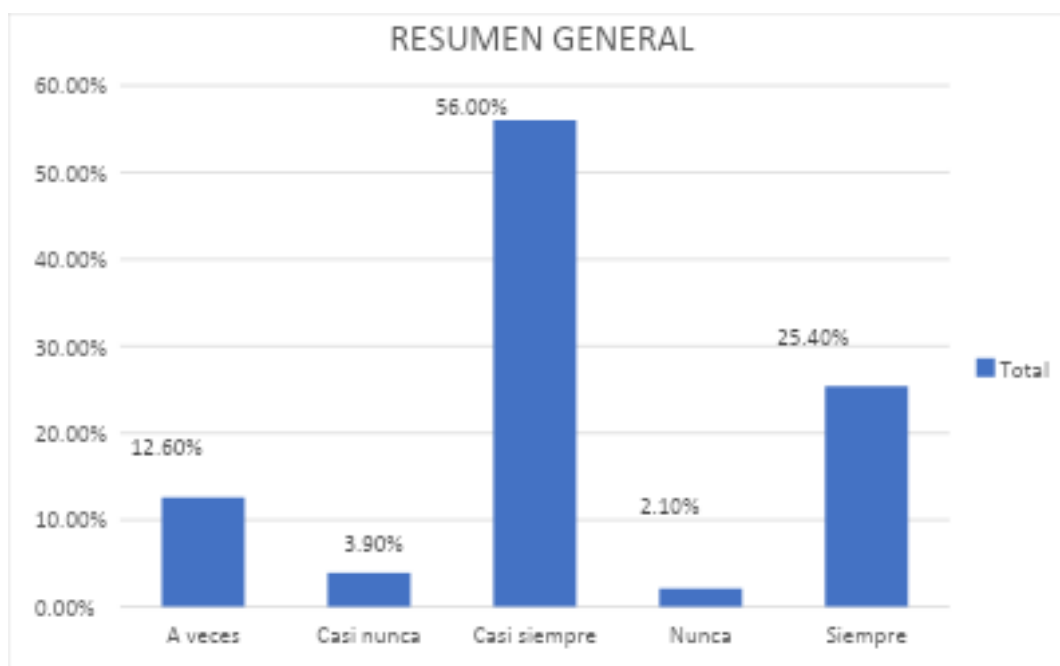


Ilustración 32: Desempeño Docente

Nota: Este gráfico muestra el resumen de la encuesta de Desempeño Docente

INTERPRETACIÓN: El resumen de la variable desempeño docente muestra que el 81,4% de las respuestas corresponde a las alternativas siempre y casi siempre, lo que evidencia un nivel favorable en esta dimensión; este resultado permite reconocer que la mayoría de docentes desarrolla prácticas adecuadas vinculadas con la planificación, el uso de estrategias pedagógicas, la evaluación y la comunicación con las familias; sin embargo, los porcentajes restantes muestran la

presencia de respuestas en niveles intermedios y bajos, lo que indica la necesidad de continuar fortaleciendo acciones de acompañamiento, capacitación y reflexión pedagógica para lograr una práctica docente más sostenida y uniforme.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los lineamientos metodológicos de la investigación científica, la discusión de resultados constituye un momento central del estudio, porque permite interpretar los hallazgos obtenidos a partir de los objetivos planteados, las hipótesis formuladas y los antecedentes teóricos y empíricos revisados; en este apartado, los datos no se presentan de manera aislada, sino que se analizan en relación con el problema de investigación y con el contexto educativo donde se desarrolló el estudio; de esta manera, se busca comprender el significado de los resultados y valorar su aporte al conocimiento sobre la gestión escolar; en el caso de la presente investigación, la discusión se orienta a explicar cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel inicial de una institución educativa del distrito de La Arena, Piura, durante el año 2025.

La hipótesis general planteó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial de una institución educativa del distrito de La Arena, Piura – 2025; los resultados evidencian niveles favorables tanto en el liderazgo directivo, con 83,4% en las categorías siempre y casi siempre, como en el desempeño docente, con 81,4% en las mismas categorías, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; estos hallazgos confirman que una gestión directiva eficaz influye positivamente en la práctica pedagógica de los docentes; además, permiten sostener que el acompañamiento, la comunicación, la orientación y la toma de decisiones oportunas del director se relacionan con mejores condiciones para el desarrollo del trabajo docente dentro de la institución.

Estos resultados guardan relación con lo expresado por Fernández 2023 y Vilela, Ramírez y Córdova 2023, quienes concluyeron que el liderazgo directivo incide significativamente en el desempeño docente, sobre todo cuando se orienta al acompañamiento pedagógico y a la mejora continua; de igual manera, coinciden con Rodríguez 2021, quien señala que en contextos rurales el liderazgo escolar cumple un papel determinante para fortalecer la labor de los maestros y garantizar mejores aprendizajes; en ese sentido, los hallazgos de la presente investigación confirman

que el liderazgo del director no debe entenderse únicamente como una función administrativa, sino como una práctica pedagógica capaz de influir en la motivación, la organización y el compromiso profesional de los docentes.

La primera hipótesis específica estuvo orientada a analizar el nivel del liderazgo directivo, y los resultados muestran que la mayoría de docentes percibe un liderazgo caracterizado por la orientación pedagógica, el acompañamiento permanente, la comunicación efectiva y la promoción del trabajo colaborativo; este hallazgo guarda coherencia con lo planteado por Hallinger y Murphy 1985, quienes sostienen que el liderazgo pedagógico del directivo es un elemento clave para orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje; del mismo modo, los resultados coinciden con Leithwood y colaboradores 2020, quienes afirman que un liderazgo efectivo fortalece la motivación docente y contribuye a consolidar una cultura institucional orientada a la mejora de los aprendizajes; pese a ello, se identifica un 16,6% de respuestas ubicadas en niveles intermedios y bajos, diferencia que podría explicar por las particularidades del contexto rural e institucional analizado.

La segunda hipótesis específica estuvo referida al nivel del desempeño docente, y los resultados evidencian que los docentes planifican sus sesiones de acuerdo con el currículo nacional, emplean estrategias didácticas pertinentes, mantienen un clima favorable en el aula y aplican procesos de evaluación formativa; estos hallazgos se relacionan con el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU 2012, donde se establece que la planificación, la gestión del aula y la evaluación constituyen pilares fundamentales del ejercicio profesional docente; también coinciden con Sánchez 2021, quien destaca que el acompañamiento pedagógico influye positivamente en la mejora del desempeño docente; sin embargo, el 18,6% de respuestas ubicadas en categorías intermedias y bajas muestra que todavía existen aspectos pedagógicos que requieren fortalecimiento, especialmente en capacitación continua y condiciones institucionales.

La tercera hipótesis específica analizó la interacción entre el liderazgo directivo y las prácticas de evaluación y retroalimentación docente, encontrándose que la mayoría de docentes realiza retroalimentación oportuna, registra evidencias del aprendizaje y adapta sus actividades según los resultados de la evaluación; estos

hallazgos coinciden con la perspectiva del profesional reflexivo propuesta por Schön 1983, quien sostiene que la reflexión sobre la práctica permite mejorar de manera continua el proceso de enseñanza aprendizaje; aun así, la presencia de docentes que solo realizan estas acciones a veces evidencia la necesidad de fortalecer estrategias de acompañamiento, monitoreo pedagógico y orientación técnica; este aspecto también es señalado por el MINEDU 2014 en el Marco del Buen Desempeño del Directivo, donde se resalta la responsabilidad del director en la mejora de las prácticas pedagógicas.

En síntesis, los resultados del estudio concuerdan mayoritariamente con investigaciones previas y con los fundamentos teóricos revisados, confirmando que el liderazgo directivo constituye un factor importante para el fortalecimiento del desempeño docente; las diferencias encontradas en algunos porcentajes no restan validez al estudio, sino que evidencian la influencia del contexto, las condiciones institucionales y las necesidades particulares de los docentes; por ello, los hallazgos permiten señalar que la mejora de la gestión directiva debe orientarse hacia prácticas más constantes de acompañamiento, comunicación, capacitación y trabajo colaborativo; de esta manera, la institución educativa podrá consolidar un liderazgo pedagógico más efectivo y contribuir al desarrollo de una educación de mayor calidad en el nivel inicial.

V. CONCLUSIONES

1. El estudio permitió evidenciar que el liderazgo directivo presenta un nivel favorable, debido a que el 83,4% de los docentes lo percibe entre las categorías siempre, con 26,6%, y casi siempre, con 56,8%; este resultado demuestra que la gestión directiva se caracteriza por una orientación constante hacia la planificación, el acompañamiento pedagógico y el logro de los objetivos institucionales; a partir de estos hallazgos, se reconoce que el director cumple un papel importante en la organización del trabajo escolar y en la generación de condiciones que favorecen el desempeño docente; por ello, el liderazgo directivo debe seguir fortaleciéndose como una práctica pedagógica sostenida, participativa y vinculada con la mejora continua de la institución.
2. Se concluye que el desempeño docente alcanza un nivel positivo, dado que el 81,4% de docentes manifiesta desarrollar su labor pedagógica entre las categorías siempre, con 25,4%, y casi siempre, con 56,0%; este resultado refleja prácticas adecuadas en la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje; además, permite reconocer que los docentes muestran compromiso con la organización de sus sesiones, el uso de estrategias pedagógicas, la atención de las necesidades de los estudiantes y la comunicación con las familias; sin embargo, este desempeño requiere seguir fortaleciéndose mediante acompañamiento, capacitación y reflexión pedagógica permanente.
3. Los resultados confirman la existencia de una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, evidenciando que una gestión directiva eficaz influye favorablemente en el fortalecimiento de la práctica pedagógica y en la mejora del desempeño profesional; esta relación permite comprender que las acciones del director, cuando se orientan al acompañamiento, la comunicación y la toma de decisiones oportunas, generan mejores condiciones para el trabajo docente; de esta manera, el

liderazgo directivo no solo organiza la institución, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los maestros y al logro de mejores aprendizajes en los estudiantes.

4. A pesar de los resultados mayoritariamente favorables, se identificó que el 16,6% de las respuestas relacionadas con el liderazgo directivo se ubica en las categorías a veces, casi nunca y nunca; este resultado pone en evidencia la necesidad de fortalecer determinadas prácticas de liderazgo pedagógico, especialmente aquellas vinculadas con la continuidad del acompañamiento, la coordinación con la comunidad y la participación docente; aunque el nivel general es positivo, la existencia de respuestas intermedias y bajas muestra que no todos los docentes perciben el liderazgo de la misma manera; por ello, resulta necesario implementar acciones que permitan mejorar la consistencia de la gestión directiva en todos los ámbitos institucionales.
5. Asimismo, se concluye que el 18,6% de las respuestas vinculadas al desempeño docente se concentra en niveles intermedios y bajos, lo que revela la existencia de aspectos pedagógicos que requieren ser reforzados mediante acciones de acompañamiento y capacitación continua; estos resultados muestran que, aunque la mayoría de docentes presenta un desempeño favorable, todavía existen prácticas que no se desarrollan con la regularidad esperada; entre ellas se encuentran la atención de dificultades individuales, el uso sistemático de evidencias, la retroalimentación frecuente y la adaptación de actividades según los resultados de evaluación; por ello, se requiere fortalecer espacios de mejora profesional que respondan a las necesidades reales de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer el liderazgo pedagógico del directivo mediante programas permanentes de capacitación y actualización en gestión educativa, con la finalidad de reducir el 16,6% de percepciones ubicadas en niveles intermedios y bajos; estas acciones deben orientarse al desarrollo de capacidades para el acompañamiento docente, la comunicación institucional, la toma de decisiones participativa y la mejora continua; de esta manera, el director podrá ejercer una conducción más cercana a las necesidades pedagógicas de los maestros y a las demandas del contexto escolar; además, la formación permanente permitirá consolidar una gestión más reflexiva, organizada y comprometida con la calidad educativa.
2. Se recomienda implementar estrategias sistemáticas de monitoreo y acompañamiento pedagógico que permitan mejorar el desempeño docente y disminuir el 18,6% de respuestas que evidencian prácticas pedagógicas irregulares; este acompañamiento debe realizarse de manera planificada, formativa y respetuosa, priorizando la orientación sobre planificación curricular, estrategias didácticas, evaluación formativa y atención a la diversidad; también resulta necesario que el monitoreo no sea asumido como una acción de control, sino como una oportunidad para dialogar, retroalimentar y construir mejoras junto con los docentes; así, se podrá fortalecer la práctica pedagógica y asegurar mejores condiciones de aprendizaje para los niños del nivel inicial.
3. Se recomienda promover espacios de trabajo colaborativo y reflexión pedagógica entre directivos y docentes, con el propósito de consolidar las buenas prácticas reflejadas en el 83,4% del liderazgo directivo y el 81,4% del desempeño docente; estos espacios pueden desarrollarse mediante reuniones pedagógicas, comunidades profesionales de aprendizaje, jornadas de intercambio de experiencias y análisis conjunto de resultados; la participación activa de los docentes permitirá identificar necesidades, compartir estrategias

y fortalecer el compromiso institucional; además, el trabajo colaborativo contribuirá a crear un clima laboral más positivo, donde la mejora educativa sea asumida como una responsabilidad compartida.

4. Se recomienda diseñar e implementar planes de mejora institucional basados en los resultados estadísticos obtenidos, priorizando acciones orientadas a reducir progresivamente las categorías a veces, casi nunca y nunca en ambas variables; estos planes deben partir de un diagnóstico real de las necesidades de la institución y considerar metas claras, responsables, tiempos de ejecución e indicadores de seguimiento; también deben incluir acciones relacionadas con liderazgo pedagógico, capacitación docente, comunicación con las familias y uso de resultados de evaluación; de esta manera, los datos recogidos en la investigación podrán convertirse en una herramienta útil para orientar decisiones y fortalecer la gestión escolar.
5. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del liderazgo directivo y del desempeño docente que permitan verificar el impacto de las acciones implementadas y asegurar el incremento sostenido de los porcentajes favorables, en coherencia con los estándares de calidad educativa; estas evaluaciones deben desarrollarse de manera ordenada, objetiva y participativa, considerando la opinión de los docentes y el análisis de evidencias institucionales; su aplicación periódica permitirá reconocer avances, identificar dificultades y ajustar oportunamente las estrategias de mejora; con ello, la institución podrá sostener un proceso permanente de fortalecimiento pedagógico, orientado al bienestar de los estudiantes y a la mejora del servicio educativo.

REFERENCIAS

1. Casaló, L. V., Flavián, C., & Ibáñez-Sánchez, S. (2022). Exploring user engagement with Instagram Reels: An application of the uses and gratifications theory. *Journal of Business Research*, 142, 464–473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.074>.
2. Fernández, P. (2023). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones del nivel inicial en Piura. *Revista Peruana de Educación Rural*, 12(1), 33–48. <https://revistas.unapikitos.edu.pe/index.php/rper/article/view/458>.
3. Liu, C., Ma, J., & Chen, X. (2023). Psychological correlates of social media addiction among college students: The role of stress and emotional regulation. *Addictive Behaviors Reports*, 17, 100493. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2023.100493>.
4. Luqman, A., Venkatesh, V., & Yu, J. (2022). Social media overload and social media fatigue: Understanding the mediating roles of emotional stress and cognitive dissonance. *Information Systems Journal*, 32(3), 470–504. <https://doi.org/10.1111/isj.12314>.
5. Calderón-Garcidueñas, L., Torres-Jardón, R., Greenough, G. P., Kulesza, R., González-Maciel, A., Reynoso-Robles, R., ... & Mukherjee, P. S. (2023). Sleep matters: Neurodegeneration spectrum heterogeneity, combustion and friction ultrafine particles, industrial nanoparticle pollution, and sleep disorders Denial is not an option. *Frontiers in Neurology*, 14, 1117695.
6. Rodríguez, A. (2021). Liderazgo escolar y desempeño docente en zonas rurales de Colombia. *Educación y Futuro Digital*, 2(4), 55–67.

<https://revistaeducacionfuturo.org/index.php/educacion/article/view/82>.

7. Ruiz, J., & Castillo, E. (2021). Estilo de liderazgo y desempeño docente en nivel inicial en Lambayeque. Horizontes Educativos, 29(3), 88–96. <https://doi.org/10.35383/horizontes.v29i3.325>.

8. Sánchez, D. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones públicas de Arequipa. Revista Científica Educación en Acción, 6(2), 14–27. <https://revistaeducacionenaccion.com/index.php/revista/article/view/120>.

9. Servidio, R., Bartolo, M. G., Palermi, A. L., & Costabile, A. (2021). Fear of missing out and self-esteem as mediators between social media addiction and adolescent mental health. Current Psychology, 40, 4101–4110. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00842-8>.

10. Sun, Y., Zhang, Y., & Du, H. (2022). Problematic social media use and sleep quality among adolescents: A meta-analytic review. Sleep Medicine Reviews, 61, 101570. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2021.101570>.

11. Teng, Z., Wu, Q., & Xing, L. (2022). Short-form video application addiction and academic procrastination among college students: A moderated mediation

model. Current Psychology, 41(12), 8585–8594. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01950-7>.

12. Torres, E. (2022). Relación entre liderazgo y satisfacción laboral docente en instituciones de Lima Metropolitana. Revista de Gestión Educativa, 14(2), 75– 90. <https://revistagestioneducativa.unmsm.edu.pe/index.php/revista/article/view/103>.

13. Valenzuela, S., Correa, T., & Gil de Zúñiga, H. (2021). Ties, likes, and tweets: Using strong and weak ties to explain differences in protest participation across

Facebook and Twitter use. *Political Communication*, 38(1–2), 35–52.
<https://doi.org/10.1080/10584609.2020.1784326>.

14. Wang, P., Lei, L., Wang, X., & Nie, J. (2022). The impact of social media addiction on mental health and academic engagement among university students. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1243–1252.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S352752>.

15. Zhao, Y., Ni, Q., & Zhou, R. (2022). What makes people continue to use TikTok: A social influence perspective. *International Journal of Human– Computer Interaction*, 38(12), 1115–1125. <https://doi.org/10.1080/10447318.2021.1987789>.

16. Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Editorial Episteme.

17. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

18. Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed.). Oxford University Press.

19. Bolívar, A. (2016). *La dirección escolar en tiempos de cambio: Liderazgo para el aprendizaje*. Narcea Ediciones.

20. Castillo, J. (2010). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

21. Contraloría General de la República del Perú. (2021). *Informe de control sobre la gestión escolar en zonas rurales*. <https://www.contraloria.gob.pe>.

22. Day, C., Sammons, P., Leithwood, K., Hopkins, D., Gu, Q., & Brown, E. (2016). Successful school leadership. Education Development Trust.
23. Defensoría del Pueblo. (2022). Informe defensorial sobre las condiciones del liderazgo escolar en el Perú rural. <https://www.defensoria.gob.pe>.
24. Dewey, J. (1938). Experience and education. Macmillan.
25. Flick, U. (2015). Introducción a la investigación cualitativa (5.^a ed.). Ediciones Morata.
26. Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI Editores.
27. Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. Journal of Educational Administration, 49(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>.
28. Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. The Elementary School Journal, 86(2), 217–247.
29. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
30. Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill.
31. LLECE - Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. (2018). Tercer estudio regional comparativo y explicativo (TERCE). UNESCO/OREALC.

32. Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>.
33. MINEDU. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Ministerio de Educación del Perú. <https://www.minedu.gob.pe>.
34. MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Ministerio de Educación del Perú. <https://www.minedu.gob.pe>.
35. MINEDU. (2016). Lineamientos éticos para la investigación en educación. Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes – UMC. <https://umc.minedu.gob.pe>.
36. MINEDU. (2022). Política Nacional de Educación al 2036. Ministerio de Educación del Perú. <https://www.minedu.gob.pe>.
37. Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2007). Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD). Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.
38. Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2009). Normas para la Supervisión y Monitoreo del Desempeño Docente. MINEDU.
39. Natorp, P. (1909). *Social pedagogy: Theory and foundations of education*. Cambridge University Press.
40. OCDE. (2021). *Education Policy Outlook in Peru*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education>.
41. Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Improving school leadership, Volume 1: Policy and practice*. OECD Publishing.
42. Resnik, D. B. (2020). *The ethics of research with human subjects: Protecting*

people, advancing science, promoting trust. Springer.

43. Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

44. Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. Basic Books.

45. Spillane, J. P. (2006). Distributed leadership. Jossey-Bass.

46. Tobón, S. (2010). Educación basada en competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Ecoe Ediciones.

47. UGEL Sechura. (2023). Informe anual de monitoreo institucional y desempeño docente en el distrito de La Arena. Unidad de Gestión Educativa Local Sechura.

48. UNESCO. (2020). Educación en tiempos de pandemia: Liderazgo escolar y resiliencia institucional. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).

49. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2022). Guía de ética en la investigación científica. Vicerrectorado de Investigación y Posgrado. <https://vrip.unmsm.edu.pe>.

50. Vilela, M., Ramírez, L., & Córdova, J. (2023). Relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones públicas de Piura. Revista de Gestión Educativa Peruana, 5(2), 35–52.

51. Alvarado, S. (2002). Liderazgo directivo y clima institucional. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

ANEXOS

**AUTORIZACIÓN
PARA EL USO DE LA INFORMACIÓN**

Yo, Juan Francisco Huertas Coronado identificado con DNI N.º 02715819 en mi calidad de director de la I.E 14121 Alto De Los Castillos, ubicada en la Arena

Autorizo

Al Señor(a) Liz Haydee Távara Sánchez, Katherine De Los Milagros Atoche, Salvatierra Prado. Fortunato identificados con DNI N.º 41277993, DNI N.º 47164152 DNI N.º 48358645 respectivamente, pertenecientes al Programa de Estudios de Ciencias de la Educación y Gestión Educativa. de la Universidad Privada de Trujillo.

A tener acceso a la información requerida para la investigación:

ENCUESTA PARA DOCENTES, con la finalidad de desarrollar su investigación titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES EN EL NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ARENA, PIURA – 2025".

En mi calidad de director autorizo:

- ☐ Preservar la confidencialidad de la organización institución; o
- ☐ Divulgar el nombre de la organización institución.



PR. N.º 14121 - A.C. - LA ARENA

Juan F. Huertas Coronado
DIRECTOR (E)

Firma y sello de la autoridad competente

**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN
PARA EJECUTAR LA INVESTIGACIÓN**

Señor : Juan Francisco Huertas Coronado
Director

I:E: 14121 Alto De Los Castillos

Presente

Reciba un cordial saludo, a través de la presente informamos que, dentro de la experiencia curricular de investigación, en el programa de Ciencias de la Educación y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Trujillo, se considera el desarrollo de una investigación con fines exclusivamente académicos para la futura obtención de nuestro, grado académico.

Por tal motivo, conocedores de la trayectoria de su institución, acudimos a usted, solicitando su AUTORIZACIÓN para ejecutar nuestra investigación en su representada y recolectar información pertinente para poder desarrollar la investigación cuyo título es:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES EN EL NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ARENA, PIURA – 2025”

Al efectuar dicha investigación asumimos el compromiso de preservar la confidencialidad de la identidad institucional, a menos que se considere pertinente su divulgación.

Agradeciendo con antelación su atención y apoyo en favor del desarrollo de la investigación, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi agradecimiento y especial consideración.

Atentamente.

Firma
Liz Haydee Távara Sánchez
Santos
DNI: 41277993

Firma
Katherine De Los Milagros Atoche
DNI: 47164152

Firma
Salvatierra Prado, Fortunato
DNI: 48358645

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. / Mg: Olga Cecilia Juárez Calderón

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela de Posgrado Ciencias de la Educación y Gestión Educativa. de la Universidad Privada de Trujillo, requerimos(requiero) validar los instrumentos con los cuales recogeremos(recogeré) la información necesaria para poder desarrollar nuestra(mi) investigación.

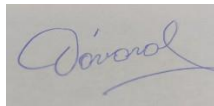
Que tiene como título: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES EN EL NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ARENA, PIURA – 2025”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos(he) considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de su especialidad e investigación.

La matriz de validación, que le hacemos(hago) llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Matriz de operacionalización
3. Matriz de consistencia
4. Matriz de validación de expertos

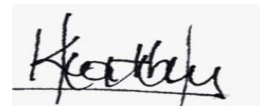
Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



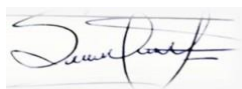
Firma
Liz Haydee Távara Sánchez

DNI:41277993



Firma
Katherine De Los Milagros Atoche Santos

DNI: 47164152



Firma
Salvatierra Prado. Fortunato
DNI: 48358645

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo directivo	Conjunto de acciones y habilidades que ejerce el director para guiar, motivar e influir en la comunidad educativa.	Se mide mediante un cuestionario tipo Likert aplicado a docentes.	Influencia idealizada	Actúa como modelo ético y profesional	1–5	Ordinal (Likert)
			Motivación inspiradora	Comunica metas claras y motiva al equipo docente	6–10	Ordinal (Likert)
			Estimulación intelectual	Promueve innovación		
				y pensamiento crítico	11–15	Ordinal

			Consideración individualizada	Brinda apoyo y acompañamiento personalizado		(Likert)
Desempeño docente	Manifestación de competencias pedagógicas, profesionales y éticas del docente.	Se mide mediante ficha de evaluación del desempeño docente del MINEDU.	Planificación del trabajo pedagógico	Planifica actividades según el currículo	16-20	Ordinal (Likert)
			Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje	Aplica estrategias didácticas y evalúa aprendizajes	21–25	Ordinal (Likert)
			Responsabilidades profesionales	Participa en la gestión institucional y formación	26–30	Ordinal (Likert)
				continua		

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicador	Instrumentos y técnicas
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes del nivel inicial en una institución educativa del distrito de La Arena, Piura – 2025?	Examinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño del nivel inicial de una institución educativa del distrito de La Arena, Piura – 2025.	Hipótesis general (H ₁): Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes del nivel inicial en una institución educativa del distrito de La Arena, Piura – 2025.	Variable 1: Independiente: Liderazgo directivo Liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individual)- Liderazgo instruccional- al-	Autoaceptación personal: Conjunto de indicadores o componentes que permiten observar y evaluar una variable. Cada dimensión desglosa características medibles del	- Se siente satisfecho consigo mismo - Cree tener cualidades positivas - Tiene una actitud positiva hacia sí mismo - Se respeta a sí mismo - Se considera una persona digna - Se siente inútil en algunas ocasiones	Población: La población de esta investigación está conformada por todos los docentes y directores que laboran en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de La Arena, ubicado en la provincia de Piura, durante el año 2025. Esta población es relevante porque representa el grupo sobre el cual se busca analizar la relación entre el liderazgo directivo y el

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Liderazgo distribuido- Liderazgo ético digita	liderazgo o del desempeño . Liderazgo directivo Comunicación y clima institucion al Gestión institucion - Cree que no tiene mucho de qué enorgullecers e - A veces piensa que es un fracaso - Le gustaría tener más respeto por sí mismo - No tiene una actitud positiva hacia sí mismo	desempeño docente, en el contexto educativo real. La muestra son los 40 docentes de la I.E. Inicial de la Arena Técnica de recolección de datos: Se emplearon dos cuestionarios tipo Likert: Cuestionario de liderazgo directivo del director: aplicado a docentes, con 15 ítems
------------------------------	------------------------------	------------------------------	---	---	---

--	--	--

al.	Nota: En la Escala de Rosenberg, la autodesvalorización se identifica mediante ítems redactados en forma negativa (requieren reversión en la puntuación). - Promedio de calificaciones por área - Resolución de ejercicios o tareas	sobre planificación, acompañamiento, clima institucional y toma de decisiones. Cuestionario de desempeño docente: también dirigido a docentes, con 20 ítems que evalúan planificación, ejecución, evaluación e innovación pedagógica. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y presentan alta confiabilidad (Alfa de Cronbach > 0.85).
-----	---	--

				- Comprensión de temas tratados - Asistencia y puntualidad - Participación en clase - Entrega oportuna de tareas - Interés por aprender	
•Describir las características del liderazgo ejercido por el directivo	Describir las características del liderazgo ejercido por el directivo en la institución educativa	H _{1.1} : El tipo de liderazgo ejercido por el directivo se asocia significativamente con el desempeño de los docentes del nivel inicial en la	Variable 2: Dependiente: Desempeño docente Planificación	Cognitiva: Evalúa el nivel de comprensión, aplicación y dominio de los	

en la institución educativa. •Identificar los niveles de desempeño o profesional de los docentes del nivel inicial. •Analizar cómo las dimensiones del liderazgo directivo se relacionan	distrito la arena, Piura - 2025. Identificar los niveles de desempeño profesional de los docentes del nivel inicial distrito la arena, Piura -2025. Analizar cómo las dimensiones del liderazgo directivo se relacionan con las	institución educativa del distrito de La Arena, Piura – 2025. H₁.2: Los niveles de desempeño profesional de los docentes del nivel inicial varían en función de las características del liderazgo directivo en la institución educativa del distrito de La Arena, Piura – 2025. H₁.3: Las	pedagógica - Gestión del aprendizaje - Responsabilidades profesionales	contenidos curriculares . Preparación y planificación Ejecución de la enseñanza Gestión institucional. Actitudinal		
---	--	--	---	---	--	--

con las dimensiones del desempeño docente. la arena, Piura - 2025. •Proponer recomendaciones que fortalezcan el liderazgo escolar y el desempeño docente en el contexto institucional al.	dimensiones del desempeño docente la arena, Piura - 2025. Proponer recomendaciones que fortalezcan el liderazgo escolar y el desempeño docente en el contexto institucional la arena, Piura -2025.	dimensiones del liderazgo directivo (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada) se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño docente (planificación, enseñanza, gestión institucional y desarrollo profesional) en la institución educativa		: Evalúa el compromiso, participación y responsabilidad del estudiante en el proceso de aprendizaje .		
---	--	--	--	---	--	--

		del distrito de La Arena, Piura – 2025.				
--	--	--	--	--	--	--

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Liderazgo directivo							
1	El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.	X		X		X		
2	El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.	X		X		X		
3	El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa.	X		X		X		
4	El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	El director impulsa la mejora continua del trabajo docente	X		X		X		
	Dimensión 2: Comunicación y clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.	X		X		X		
8	La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.	X		X		X		
9	El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.	X		X		X		
10	El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.	X		X		X		
11	El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión institucional.	X		X		X		
12	El director organiza adecuadamente los recursos educativos.	X		X		X		
13	El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	X		X		X		
14	El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.	X		X		X		
15	El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.	X		X		X		

- Aplicable ☒
- Aplicable después de corregir ☐
- No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez evaluador : **MANRIQUEZ RIVERA JAIME PERCY**
DNI : **16804053**
Especialidad del evaluador : **MAG. GESTION EDUCATIVA**

Firma

:



[Handwritten signature]
JAIME PERCY MANRIQUEZ RIVERA
DIRECTOR

Dimensión 1: Preparación y planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.	X		X		X		
17	Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.	X		X		X		
18	Planifico mis clases considerando el currículo nacional.	X		X		X		
10	Organizo mis actividades con anticipación.	X		X		X		
20	Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución de la enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.	X		X		X		
22	Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.	X		X		X		
23	Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.	X		X		X		
24	Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.	X		X		X		
25	Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.	X		X		X		
27	Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.	X		X		X		
28	Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.	X		X		X		
29	Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.	X		X		X		
30	Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.	X		X		X		

• No aplicable

[]

Apellidos y nombres del juez evaluador : MANRIQUEZ RIVERA JAIME PERCY
DNI : 16804053
Especialidad del evaluador : MAG. GESTION EDUCATIVA

Firma

:

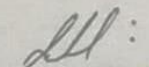
 
JAIME PERALTA MANRIQUEZ
MAG. GESTION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Liderazgo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.	X		X		X		
2	El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.	X		X		X		
3	El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa.	X		X		X		
4	El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	El director impulsa la mejora continua del trabajo docente	X		X		X		
	Dimensión 2: Comunicación y clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.	X		X		X		
8	La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.	X		X		X		
9	El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.	X		X		X		
10	El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.	X		X		X		
11	El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión institucional.	X <td></td> <td>X</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td>		X		X		
12	El director organiza adecuadamente los recursos educativos.	X		X		X		
13	El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	X		X		X		
14	El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.	X		X		X		
15	El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [x]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Silupu Castillo Rufino
DNI : 02769971
Especialidad del evaluador : Magister en docencia Universitaria: Educación Primaria
Firma :


Mg. Prof. Rufino Silupú Castillo
DNI: 02769971
ORCID: 0009-0002-8491-4557

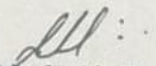
16 de diciembre d

MATRIZ VALIDACION DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE SECCION B – DESEMPEÑO DOCENTE (ítems 16–30.)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación y planificación							
16	Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.	X		X		X		
17	Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.	X		X		X		
18	Planifico mis clases considerando el currículo nacional.	X		X		X		
10	Organizo mis actividades con anticipación.	X		X		X		
20	Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.	X		X		X		
22	Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.	X		X		X		
23	Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.	X		X		X		
24	Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.	X		X		X		
25	Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos							
	DIMENSIÓN 3: Evaluación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.	X		X		X		
27	Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.	X		X		X		
28	Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.	X		X		X		
29	Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.	X		X		X		
30	Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.	X		X		X		

- Aplicable ☒ [x]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Silupu Castillo Rufino
DNI : 02769971
Especialidad del evaluador : Magister en docencia Universitaria: Educación Primaria
Firma :


Mg. Prof. Rufino Silupu Castillo
DNI: 02769971
ORCID: 0009-0002-8491-4557

16 de diciembre de 2025.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Liderazgo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.	X		X		X		
2	El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.	X		X		X		
3	El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa.	X		X		X		
4	El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	El director impulsa la mejora continua del trabajo docente	X		X		X		
	Dimensión 2: Comunicación y clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.	X		X		X		
8	La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.	X		X		X		
9	El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.	X		X		X		
10	El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.	X		X		X		
11	El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión institucional.	X						
12	El director organiza adecuadamente los recursos educativos.	X		X		X		
13	El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	X		X		X		
14	El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.	X		X		X		
15	El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [x]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

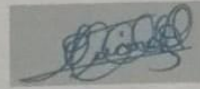
Apellidos y nombres del juez evaluador: Olga Cecilia Juárez Calderón

DNI : 05645443

Especialidad del evaluador : Educación Inicial

Firma

:



Mag. Olga Cecilia Juárez Calderón

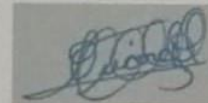
MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE SECCIÓN B – DESEMPEÑO DOCENTE (ítems 16–30.)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Preparación y planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.	X		X		X		
17	Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.	X		X		X		
18	Planifico mis clases considerando el currículo nacional.	X		X		X		
10	Organizo mis actividades con anticipación.	X		X		X		
20	Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.	X		X		X		
22	Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.	X		X		X		
23	Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.	X		X		X		
24	Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.	X		X		X		
25	Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos							
	DIMENSIÓN 3: Evaluación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.	X		X		X		
27	Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.	X		X		X		
28	Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.	X		X		X		
29	Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.	X		X		X		
30	Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.	X		X		X		

Apellidos y nombres del juez evaluador: Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI : 05645443
Especialidad del evaluador : Educación Inicial

Firma

:



Mag. Olga Cecilia Juárez Calderón

ENCUESTA PARA DOCENTES

DATOS GENERALES (marcar una opción)

ESCALA (usar en todos los ítems):

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

SECCIÓN A – LIDERAZGO DIRECTIVO (ítems 1–15)

Dimensión 1: Liderazgo pedagógico

1. El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular. 5
2. El director promueve el uso de metodologías activas en el aula. 5
3. El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa. 5
4. El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje. 3
5. El director impulsa la mejora continua del trabajo docente. 5

Dimensión 2: Comunicación y clima institucional

6. El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo. 5
7. La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna. 5
8. El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes. 5
9. El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa. 5
10. El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo. 5

Dimensión 3: Gestión institucional

11. El director organiza adecuadamente los recursos educativos. 4
12. El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente. 4
13. El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales. 5
14. El director coordina acciones con padres de familia y comunidad. 5
15. El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución. 5

SECCIÓN B – DESEMPEÑO DOCENTE (ítems 20–39)

ESCALA (usar en todos los ítems):

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

Dimensión 1: Preparación y planificación

16. Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.
17. Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.
18. Planifico mis clases considerando el currículo nacional.
19. Organizo mis actividades con anticipación.
20. Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.

5
5
5
5
5

Dimensión 2: Ejecución de la enseñanza

21. Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.
22. Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.
23. Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.
24. Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.
25. Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).

5
5
5
5
4

Dimensión 3: Evaluación pedagógica

26. Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.
27. Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.
28. Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.
29. Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.
30. Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.

5
5
4
5
5

Dimensión 4: Compromiso y profesionalismo

31. Participo en actividades de mejora institucional.
32. Cumpló puntualmente con mis responsabilidades laborales.
33. Busco capacitación permanente para actualizarme.
34. Colaboro con colegas en proyectos y planificación.
35. Me esfuerzo por innovar en mis prácticas docentes.

5
5
4
5
5

La Institución Educativa elabora nuevos materiales didácticos en función a los estudiantes que tiene.

ENCUESTA PARA DOCENTES

DATOS GENERALES (marcar una opción)

ESCALA (usar en todos los ítems):

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

SECCIÓN A – LIDERAZGO DIRECTIVO (ítems 1–15)

Dimensión 1: Liderazgo pedagógico

1. El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular. 4
2. El director promueve el uso de metodologías activas en el aula. 5
3. El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa. 4
4. El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje. 3
5. El director impulsa la mejora continua del trabajo docente. 4

Dimensión 2: Comunicación y clima institucional

6. El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo. 4
7. La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna. 4
8. El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes. 5
9. El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa. 3
10. El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo. 4

Dimensión 3: Gestión institucional

11. El director organiza adecuadamente los recursos educativos. 3
12. El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente. 3
13. El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales. 4
14. El director coordina acciones con padres de familia y comunidad. 5
15. El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución. 5

SECCIÓN B – DESEMPEÑO DOCENTE (ítems 20–39)

ESCALA (usar en todos los ítems):

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

Dimensión 1: Preparación y planificación

16. Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.
17. Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.
18. Planifico mis clases considerando el currículo nacional.
19. Organizo mis actividades con anticipación.
20. Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.

5

4

3

5

3

Dimensión 2: Ejecución de la enseñanza

21. Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.
22. Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.
23. Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.
24. Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.
25. Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).

5

4

4

4

4

Dimensión 3: Evaluación pedagógica

26. Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.
27. Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.
28. Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.
29. Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.
30. Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.

3

4

3

5

4

Dimensión 4: Compromiso y profesionalismo

31. Participo en actividades de mejora institucional.
32. Cumpro puntualmente con mis responsabilidades laborales.
33. Busco capacitación permanente para actualizarme.
34. Colaboro con colegas en proyectos y planificación.
35. Me esfuerzo por innovar en mis prácticas docentes.

4

5

4

4

4

La Institución Educativa elabora nuevos materiales didácticos en función a los estudiantes que tiene.

ENCUESTA PARA DOCENTES

DATOS GENERALES (marcar una opción)

ESCALA (usar en todos los ítems):

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

SECCIÓN A – LIDERAZGO DIRECTIVO (ítems 1–15)

Dimensión 1: Liderazgo pedagógico

1. El director brinda orientaciones claras sobre la planificación curricular.
2. El director promueve el uso de metodologías activas en el aula.
3. El director realiza acompañamiento pedagógico de manera formativa.
4. El director revisa y retroalimenta mis sesiones de aprendizaje.
5. El director impulsa la mejora continua del trabajo docente.

4

4

4

4

4

Dimensión 2: Comunicación y clima institucional

6. El director fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.
7. La comunicación entre el director y los docentes es abierta y oportuna.
8. El director escucha las sugerencias y opiniones de los docentes.
9. El director resuelve conflictos de manera imparcial y justa.
10. El director promueve actividades de integración y trabajo en equipo.

4

5

4

3

4

Dimensión 3: Gestión institucional

11. El director organiza adecuadamente los recursos educativos.
12. El director gestiona capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.
13. El director supervisa el cumplimiento de normas institucionales.
14. El director coordina acciones con padres de familia y comunidad.
15. El director toma decisiones oportunas en beneficio de la institución.

3

3

4

4

4

SECCIÓN B – DESEMPEÑO DOCENTE (ítems 20–39)

ESCALA (usar en todos los ítems):

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

Dimensión 1: Preparación y planificación

- 16. Elaboro mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a la edad y necesidades de los niños.
- 17. Selecciono materiales adecuados para las actividades pedagógicas.
- 18. Planifico mis clases considerando el currículo nacional.
- 19. Organizo mis actividades con anticipación.
- 20. Registro los avances y dificultades en un portafolio o registro docente.

5
5
5
5
5

Dimensión 2: Ejecución de la enseñanza

- 21. Utilizo estrategias y dinámicas que motivan a los niños.
- 22. Aplico procesos pedagógicos y didácticos adecuados.
- 23. Atiendo las dificultades individuales de mis estudiantes.
- 24. Mantengo un clima afectivo y de respeto en el aula.
- 25. Utilizo recursos variados (cuentos, canciones, juegos, videos).

4
4
4
5
4

Dimensión 3: Evaluación pedagógica

- 26. Uso instrumentos de evaluación acordes a las capacidades de los niños.
- 27. Realizo retroalimentación frecuente a mis estudiantes.
- 28. Registro evidencias del aprendizaje para mejorar mis sesiones.
- 29. Informo oportunamente a los padres sobre el progreso de sus hijos.
- 30. Adapto mis actividades según los resultados de la evaluación.

4
4
5
5
5

Dimensión 4: Compromiso y profesionalismo

- 31. Participo en actividades de mejora institucional.
- 32. Cumpló puntualmente con mis responsabilidades laborales.
- 33. Busco capacitación permanente para actualizarme.
- 34. Colaboro con colegas en proyectos y planificación.
- 35. Me esfuerzo por innovar en mis prácticas docentes.

5
5
5
5
5

La Institución Educativa elabora nuevos materiales didácticos en función a los estudiantes que tiene.

FOTOS











Ilustración 41: Fotografía 9



