

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las
Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta,
Ayacucho - 2022**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Florabel Rosario NARVAEZ LOPE

ASESOR:

Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

Esta tesis se realizó gracias a mis padres, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento a Dios, los asesores, directivos, docentes e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación. A mis familiares y de manera muy especial a mis papás por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes a la distancia supieron siempre transmitirme su confianza y aliento para que pudiera mantener el equilibrio como persona.

Agradecer a los docentes quienes participaron de la investigación de manera voluntaria y asequible, gracias infinitas a todos Uds.

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vii
Índice de anexos	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	11
Capítulo I Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción de la situación problemática	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Formulación de objetivos.....	15
1.3.1. General.....	15
1.3.2. Específicos.....	15
1.4. Justificación (teórica, práctica y metodológica).	16
Capítulo I Marco teórico.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1. Liderazgo	19
Enfoques de liderazgo	22
Liderazgo en el sistema educativo.....	23
Liderazgo pedagógico.....	25

Dimensiones de Liderazgo Pedagógico.....	27
Características del liderazgo pedagógico	30
Importancia del liderazgo	34
2.2.2. Desempeño docente	35
2.2.3. Dimensiones del desempeño docente	36
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	37
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	37
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	38
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	38
2.2.4. Estado de ánimo	39
2.2.5. Estado emocional de los docentes	39
Dimensiones del estado de ánimo:	41
2.3. Bases conceptuales.....	41
Capítulo III Metodología	43
3.1. Formulación de hipótesis	43
3.1.1. Hipótesis general	43
3.1.2. Hipótesis específicas.....	43
3.2. Variables	43
3.3. Operacionalización de variables	44
3.4. Tipos y nivel de investigación	46
3.5. Métodos.....	47
3.5.1. Método inductivo.....	47
3.5.2. Método deductivo	47
3.5.3. Método analítico-sintético.	47

3.6. Diseño de investigación	47
3.7. Población y muestra	48
3.8. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	50
3.8.1. Validez.....	50
3.8.2. Confiabilidad	50
Confiabilidad del instrumento: Liderazgo pedagógico	51
Confiabilidad del instrumento: Estado emocional de los docentes (y)	52
3.9. Técnicas de procesamiento de datos	53
3.10. Aspectos éticos.....	53
Capítulo IV Resultados y discusión	55
4.1. Resultados a nivel descriptivo	55
4.2. Resultados a nivel inferencial	59
4.2.1. Prueba de hipótesis	60
4.2.2. Hipótesis específicas 1.....	61
4.2.3. Hipótesis específicas 2.....	62
4.3. Discusión de resultados.....	63
Conclusiones.....	66
Recomendaciones	67
Referencias	68
Anexos	72

Índice de tablas

Tabla 1	Promedio de juicio de expertos.....	50
Tabla 2	Validación de casos y confiabilidad de Liderazgo pedagógico.....	51
Tabla 3	Validación de casos y confiabilidad de Estado emocional de los docentes	52
Tabla 4	Análisis de frecuencia de liderazgo pedagógico de los docentes en el distrito de Huanta, Ayacucho.....	55
Tabla 5	Análisis de frecuencia de la variable liderazgo pedagógico dimensión: Capacidad Técnica.....	56
Tabla 6	Análisis de frecuencia de la variable liderazgo pedagógico dimensión: Manejo emocional y situacional	56
Tabla 7	Análisis de frecuencia de la variable liderazgo pedagógico dimensión: Manejo organizacional.....	57
Tabla 8	Análisis de frecuencia de Estado de ánimo de los docentes en el distrito de Huanta, Ayacucho.....	58
Tabla 9	Análisis del porcentaje de la variable Estado emocional de los docentes Dimensión: Sentimientos.....	58
Tabla 10	Análisis del porcentaje de la variable Estado emocional de los docentes Dimensión: Pensamientos.....	59
Tabla 11	Prueba de normalidad de variables de estudio.....	60
Tabla 12	Prueba de correlación entre el liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes	61
Tabla 13	Prueba de correlación entre el liderazgo pedagógico y sentimientos de los docentes	62
Tabla 14	Prueba de correlación entre el liderazgo pedagógico y pensamientos de los docentes	63

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	73
Anexo 2	Instrumentos de recolección de datos	75
Anexo 3	Ficha de validación de expertos.....	79
Anexo 4	Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach	91
Anexo 5	Autorización para aplicar instrumentos	95

Resumen

El objetivo de la investigación determinar la relación entre liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022, un esfuerzo de investigación en el ámbito de la investigación sobre el desarrollo institucional. Este estudio incorpora un enfoque descriptivo y sustantivo, caracterizado por un diseño correlacional transversal no experimental. La investigación incluyó la participación de una población finita, empleando una muestra censal compuesta por los educadores de los establecimientos educativos examinados, con un total de 300 docentes. Los resultados descriptivos expresan que el liderazgo pedagógico es casi siempre en un 79% entre los docentes y el estado emocional no tiene una preponderancia puesto que es un 50% sí y 50% no. Según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,377, el resultado demuestra una asociación moderada con una significación estadística de $p = 0,000$, lo que indica el rechazo de la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa bajo investigación. Los hallazgos de la investigación sugieren que existe una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el bienestar emocional de los maestros de los establecimientos de educación primaria ubicados en el distrito de Huanta de Ayacucho en el año 2022.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, estado emocional, educación primaria

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship between pedagogical leadership and emotional state of teachers in primary level educational institutions in the district of Huanta, Ayacucho- 2022, a research effort in the field of institutional development research. This study incorporates a descriptive and substantive approach, characterized by a non-experimental cross-sectional correlational design. The research included the participation of a finite population, employing a census sample composed of educators from the educational institutions examined, with a total of 300 teachers. The descriptive results show that pedagogical leadership is almost always 79% among teachers and the emotional state does not have a preponderance since it is 50% yes and n 50% no. According to Spearman's correlation coefficient of 0.377, the result shows a moderate association with a statistical significance of $p = 0.000$, indicating the rejection of the null hypothesis in favor of the alternative hypothesis under investigation. The research findings suggest that there is a significant correlation between pedagogical leadership and the emotional well-being of teachers in primary schools located in the Huanta district of Ayacucho in the year 2022.

Keywords: Pedagogical leadership, emotional state, elementary education

Introducción

A nivel internacional, la cuestión problemática a la educación se ha deteriorado significativamente en los últimos dos años, específicamente entre 2020 y 2022, un período durante el cual la población mundial ha estado lidiando con las consecuencias de la pandemia conocida como COVID-19, que ha provocado trastornos y transformaciones generalizados en varios aspectos de la sociedad.

Posterior a ello, a la situación deteriorada que la realidad se encuentra, los países han tenido que reformular políticas antiguas con nuevos enfoques, así como enfoques para dirigir la prestación de asistencia de alta calidad a los estudiantes para que así contribuya con el mejoramiento de la enseñanza- aprendizaje, por ende, de la sociedad.

Entre los desafíos a los que deben enfrentarse las personas que ocupan puestos de liderazgo se encuentran los cambios continuos que se producen en varios sectores, como los ámbitos social, económico, político, cultural, deportivo y ambiental. Estos cambios requieren que los líderes cultiven competencias, habilidades y capacidades específicas para interactuar con sus equipos y liderarlos de manera efectiva, promoviendo el trabajo en equipo colaborativo y priorizando el respeto mutuo entre los miembros del equipo. Al desarrollar estas cualidades esenciales, los líderes pueden ejercer con éxito un liderazgo efectivo en los entornos organizacionales futuros, garantizando un desempeño sostenible y eficiente.

La situación de pandemia en el contexto mundial ha provocado cambios en diversos ámbitos, entre ellos el educativo. En este sentido, los profesores del siglo XXI han tenido que adquirir las competencias en cuanto a liderazgo pedagógico, que se centra en crear actividades y llegar a los alumnos con la intención de fomentar el aprendizaje en ellos porque también están adoptando una forma moderna de aprendizaje, en este caso, la virtualidad. Esta forma no era tan dominada por los docentes de ciertas edades y eso hacía que ellos sean

afectados en el aspecto emocional, les generaba estrés, ansiedad y entro otros malestares. Entonces, el papel del profesor es crucial en este enfoque en particular, ya que requiere no solo la demostración de competencia en el ámbito de la educación, sino también la consideración del bienestar emocional de cada maestro; es decir como ellos sentimentalmente y que pensamientos tienen basados en las circunstancias o el entorno en el que reside.

Paredes y Taboada (2020) afirman que "la importancia del liderazgo en cuanto al mejoramiento y progreso de las organizaciones dedicadas a la educación, considerándose, así como el elemento más importante que se encuentra dentro de las instituciones educativas" (p. 18), también resaltan la trascendencia del liderazgo en los docentes por el cambio significativo que promueve. A partir de esto, se puede concluir que el liderazgo mejora la calidad de la experiencia educativa de los estudiantes, al mismo tiempo que mejora la coordinación, la concretización de los planes y la participación de la dirección dentro de la institución educativa.

Dado que los estudiantes y la comunidad tienen acceso a diversos servicios educativos para mejorar su calidad de vida y su formación humana y profesional, el liderazgo en el sistema educativo peruano es cada vez más importante en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Por ello, la colaboración con todos es fundamental, especialmente con el personal directivo de las instituciones educativas y la sociedad en general.

Dicha reflexión conlleva a considerar la relevancia del liderazgo en las instituciones educativas, así como el cuidado del estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta y en consecuencia un muy buen clima escolar, la cual es el presente tema académico.

De esta manera, la motivación es conocer la relación entre el liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

Los niveles de enseñanza superior e instituciones educativas inmediatas del país, así como sus órganos administrativos y sistemas pedagógicos, deben reforzarse para atraer cambios y ofrecer a sus estudiantes un valor añadido en forma de desarrollo de sus conocimientos y competencias que les será útil en su vida personal como académico. Es aquí donde el liderazgo pedagógico desempeña un papel fundamental en la mejora de la calidad de la educación en la nación.

La capacitación a los docentes para afrontar situaciones emocionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, como el manejo de conflictos emocionales de los estudiantes y padres de familia para tomar decisiones ayudará en dicho proceso pedagógico.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Debido a la situación en que se encontraba nuestro país, en un proceso de pandemia mundial que trajo consigo problemas en todos los aspectos. En el contexto educativo se pudo identificar problemas psicológicos (emocionales) en las comunidades educativas del distrito de Huanta. Diversos aspectos han cambiado como producto de los últimos acontecimientos, entre ellos es el aspecto del docente, este hecho limitó el liderar procesos pedagógicos que conlleve el garantizar un aprendizaje de calidad de cada estudiante y que la institución se organice y conduzca en función de los aprendizajes. Por ello hubo deficiencia al vincular el trabajo docente y el estado emocional.

Por todo ello, los educadores necesitan adquirir habilidades de liderazgo pedagógico. Esto significa que deben centrarse en crear actividades atractivas y conectar con los estudiantes con el único objetivo de ayudarles a aprender, ya que también utilizarán una modalidad de estudio, en este caso, una sesión virtual presencial. Dado que el profesor es tan importante para el proceso educativo, es imprescindible que muestre competencias tanto en el ámbito didáctico como en el pedagógico y psicológico. En otras palabras, los profesores deben centrarse en mantener su propio bienestar, fomentar relaciones sanas con sus compañeros y gestionar las actividades dentro de la situación o el contexto en el que se encuentran.

Debemos reconocer que hablar de liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes, es un tema poco estudiado y tratado, no se toma la suficiente importancia a lo emocional, pareciera que es un tema que no tiene relevancia. Precisamente por todo eso esta investigación analiza la parte emocional de los docentes sobre la calidad de liderazgo pedagógico y las principales dificultades que enfrenta la educación en la actualidad. Siendo

necesario revisar las diferentes bases conceptuales esenciales al desempeño docente, acompañamiento pedagógico, liderazgo. Por ende, teniendo en cuenta el estado emocional de los docentes.

Ante la situación descrita, planteamos el siguiente enunciado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimientos de los docentes en Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022?

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamientos de los docentes en Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

1.3.2. Específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión **sentimientos** de los docentes en Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión **pensamientos** de los docentes en Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

1.4. Justificación (teórica, práctica y metodológica).

Reforzando el conjunto de problemas que existe como causa del presente estudio, se justifica teóricamente para que aporte a la ciencia con nuevos conocimientos y aproximaciones sobre liderazgo pedagógico, cuyo concepto cada vez más ampliado, en el sector educativo junto con el estado emocional de los docentes como agente de cambio en los estudiantes. Apoyará brindando información sobre procedimientos y enfoques de liderazgo para que cada docente de la institución educativa pueda considerar en su repertorio de enseñanza.

En justificación práctica, este estudio descubrirá los acontecimientos actuales relacionados con el liderazgo pedagógico y el bienestar emocional de los profesores, así para tomar decisión de enfocarse más en dichos temas o caso contrario no. Esta investigación, desde este panorama, tiene implicaciones significativas para mejorar la percepción del clima y las operaciones dentro de una organización como un entorno acogedor y seguro, fomentar relaciones positivas, promover la claridad en las normas y valores, el empoderamiento y brindar oportunidades positivas. La propuesta, tiene implicancias en el futuro de las Instituciones Educativas. Por otra parte, implica establecer mejoras en la relación que tienen los docentes con respecto al liderazgo pedagógico en una institución educativa.

En justificación metodológica, se plantea instrumentos de recopilación de información de las mencionadas variables para el uso posterior y ad hoc de docentes o investigadores. Así como también una metodología que sirva de punto de partida para futuros nuevas metodologías.

Capítulo I

Marco teórico

2.1. Antecedentes

Analizando un conjunto de trabajos de investigación de carácter internacional, nacional y regional se pudo encontrar lo siguiente:

Rivera (2021) realizó un estudio titulado «El liderazgo pedagógico de los docentes y el proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas del nivel inicial de UGEL Santa-2021, Lima». El estudio demostró un carácter cuantitativo y descriptivo-correlacional, empleando una estructura no experimental y abarcando un grupo de 22 educadores de la Unidad de Gestión Educativa de Papá Noel. Dentro de esta investigación, se utilizó una herramienta de encuesta para recopilar datos. Los hallazgos del estudio revelan una correlación positiva significativa de 0,721 entre el liderazgo pedagógico y la motivación en el contexto del proceso educativo para los facilitadores de educación temprana.

Quiñones (2021) elaboró la tesis “Liderazgo pedagógico exhibido por los docentes y su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de las instituciones educativas de la UGEL Sihuas, provincia de Sihuas, en 2020”. El estudio se realizó utilizando un enfoque de investigación cuantitativo a nivel descriptivo-correlacional, con una población muestral compuesta por 21 maestros afiliados a la UGEL de Sihuas. Los datos se obtuvieron mediante el uso de cuestionarios como medio principal. Los resultados de esta investigación revelan una asociación significativa entre el liderazgo pedagógico y el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el 83,3% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 16,7% está parcialmente de acuerdo en ello en la provincia de Sihuas, UGEL Sihuas. Además, el análisis presentó una correlación positiva moderada, como lo ilustra el coeficiente de correlación de Pearson de ($P = 0,647$).

Cejudo y sus colegas (2016) presentaron un estudio titulado “El futuro de la formación en educación emocional para maestros”, que profundizó en la importancia de la educación emocional. Los resultados de la investigación destacaron la firme creencia de los participantes en la naturaleza crucial de la capacitación en diversas competencias emocionales. En primer lugar, hicieron hincapié en la necesidad de mejorar las competencias emocionales complementarias, seguidas de las competencias emocionales interpersonales y, por último, las competencias emocionales intrapersonales. Los estudiantes que participaron en el estudio destacaron en particular la importancia de fomentar la autoestima tanto en sí mismos como en los demás. Además, priorizaron la automotivación, las habilidades sociales, la adaptabilidad al cambio, el control de los impulsos y el manejo del estrés en un orden jerárquico como componentes esenciales de la educación emocional. Las perspectivas de los participantes arrojaron luz sobre la naturaleza multifacética de la educación emocional y las diversas habilidades que contribuyen al bienestar emocional y la eficacia interpersonal.

Alvear (2012) examinó el desarrollo del liderazgo institucional frente al liderazgo del sistema en Chile en el artículo titulado «Liderazgo institucional o liderazgo del sistema: investigación sobre su desarrollo en Chile». El autor profundiza en un caso específico de un modelo de liderazgo sistémico implementado en la región del Bío-Bío de Chile e identifica los componentes clave que conforman este modelo. Estos componentes incluyen los proyectos educativos municipales, el liderazgo en la gestión, el capital humano, el estilo de gestión, los resultados y las estrategias de información y comunicación. Este estudio sirve como base crucial para futuras investigaciones sobre el liderazgo institucional y sistémico, así como para el establecimiento de redes de liderazgo dentro de las comunidades.

Benavides (2010) realizó un estudio titulado “Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del profesorado de la Universidad Nacional a Distancia (España)”. Dentro de esta investigación, profundizó en dos cuestiones fundamentales. La primera

preocupación abordada fue el análisis de las razones que explican la escasa familiaridad de los profesores con las estrategias de trabajo colaborativo, explorando por qué un número significativo de educadores optan por trabajar de forma aislada en lugar de participar en prácticas colaborativas. El segundo punto focal del estudio consistió en explorar posibles soluciones que pudieran facilitar e incentivar a los docentes a adoptar estrategias de trabajo colaborativo. El objetivo de Benavides era convencer a los educadores de que el activo más valioso dentro de una institución educativa es el conocimiento colectivo y la experiencia del personal docente. Al promover la idea de que el intercambio de experiencias y estrategias entre los profesores es esencial, el estudio buscó establecer el trabajo colaborativo como una práctica estándar en los entornos educativos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

El individuo que ocupa el puesto de líder se distingue por poseer características y cualidades distintas que lo diferencian de los demás en diversas facetas de los esfuerzos humanos, profesionales o personales. Estos atributos únicos se consideran esenciales para un liderazgo efectivo (Arana y Morayma, 2017, p. 33). Es crucial reconocer que el liderazgo desempeña un papel fundamental a la hora de determinar la dirección y el éxito de una organización. Por lo tanto, es imperativo reconocer que un líder no solo debe tener sólidas habilidades gerenciales, sino también la capacidad de discernir el curso de acción correcto e implementarlo de manera efectiva en la práctica. Esta doble capacidad para comprender y actuar en consecuencia lo que es moral y estratégicamente correcto es un sello distintivo del liderazgo efectivo en cualquier entorno (Arana y Morayma, 2017, p. 33).

Antes de profundizar en el concepto de liderazgo pedagógico, es imprescindible establecer una comprensión integral de la esencia del liderazgo.

La exploración del liderazgo ha cautivado la atención de estudiosos y pensadores a lo largo de la historia, y las investigaciones académicas comenzaron en el siglo XX.

Del mismo modo, según lo postulado por Zárate (2011), el liderazgo puede definirse como un enfoque gerencial novedoso destinado a optimizar todas las facetas de los recursos organizacionales, en particular las capacidades humanas, para cumplir la misión organizacional. Este enfoque contribuye a mejorar la calidad del trabajo mediante la mejora de la comunicación, la dedicación y la capacidad colectiva del grupo para alcanzar los niveles más altos de calidad. Arana y Morayma (2017) afirman que el liderazgo, entendido como el proceso de guiar e influir en los esfuerzos de los miembros del grupo, conlleva importantes implicaciones:

- a) El liderazgo implica la participación de personas distintas del líder, como empleados o seguidores. Estos miembros del grupo, al estar dispuestos a cumplir las directivas del líder, desempeñan un papel crucial a la hora de moldear la autoridad del líder y facilitar el progreso del proceso de liderazgo; sin personas que dirijan, los atributos del liderazgo carecerían de importancia.
- b) El liderazgo implica una distribución desigual de la autoridad entre los líderes y los miembros del grupo. Si bien los miembros del grupo poseen cierto grado de influencia y pueden influir en las empresas del grupo de diversas maneras, por lo general, es el líder quien ejerce la mayor autoridad.
- c) El liderazgo denota la capacidad de utilizar diversas formas de poder para influir en las acciones de los seguidores a través de diversos medios. De hecho, algunos líderes han motivado a los soldados a emprender acciones

letales, mientras que otros han inspirado a los empleados a hacer sacrificios personales para mejorar la organización.

- d) Es una combinación de los tres primeros aspectos, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores.

En el contexto actual, el tema del liderazgo abarca varios conceptos complejos, y la identificación de este estándar se ha convertido en un punto de discusión fundamental en la literatura empresarial y un enfoque principal para las instituciones educativas. Según Zárate (2011), hay una reevaluación del papel del director, que ahora se considera junto con los educadores como componentes cruciales para facilitar o impedir los cambios y/o avances en los entornos educativos, siempre que existan enfoques novedosos que establezcan las condiciones esenciales para facilitar experiencias de aprendizaje óptimas.

Los estudios sobre liderazgo representan un campo de investigación floreciente, y la noción de liderazgo está a punto de seguir desarrollándose. Basándose en un examen exhaustivo de estudios recientes, es posible definir el liderazgo tal como lo expresaron Daft y Lane (2008) de la siguiente manera: “El liderazgo es una relación de influencia que se produce entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes buscan lograr cambios reales y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (p. 7). El liderazgo, por lo tanto, abarca una forma de influencia que se manifiesta entre las personas que aspiran conscientemente a transformaciones sustanciales, y esos cambios reflejan los objetivos adoptados mutuamente por los líderes y sus seguidores. Esta influencia significa que las dinámicas interpersonales no se caracterizan ni por la pasividad ni por la coerción, sino por la reciprocidad y la multidimensionalidad.

Además, el liderazgo puede describirse como un esfuerzo altamente objetivo y tangible que varía mucho de un individuo a otro. Se entiende comúnmente que los líderes expertos poseen la capacidad no solo de liderar sino también de seguir, lo que ejemplifica

un comportamiento que otros pueden aspirar a emular. Esta característica pone de relieve el desafío inherente que supone tratar de elaborar estrategias o planificar un liderazgo eficaz, ya que se trata de un proceso dinámico que desafía cualquier categorización directa.

Se puede argumentar que el liderazgo es esencialmente una amalgama de encuentros personales y sabiduría adquirida, más que un rol que se puede orquestar meticulosamente. La esencia del liderazgo reside en las experiencias e interacciones acumuladas que dan forma al enfoque de un individuo para guiar e inspirar a otros hacia un objetivo común.

Enfoques de liderazgo

La intrincada naturaleza de la definición del liderazgo en su totalidad ha llevado al surgimiento de varios enfoques o métodos para entender este fenómeno.

- a) **Enfoque de rasgos:** Este acercamiento enfatiza que ciertos individuos pueden poseer inherente o genéticamente atributos específicos que los diferencian de otros. Las características, denominadas rasgos, abarcan las cualidades físicas y psicológicas de una persona, que se determinan a través de diversos medios, como entrevistas, encuestas, evaluaciones psicológicas y observación de patrones de comportamiento. Se plantea la hipótesis de inteligencia y seguridad en sí mismas, exhibir más asertividad psicológico (Tannenbaum et al., 1993, p. 36). Estos atributos, sin embargo, distinguen varias categorías de líderes y únicamente en circunstancias específicas y dentro de contextos específicos.
- b) **Enfoque conductual:** Esta metodología examina el liderazgo a través de la lente de los comportamientos de los líderes. Estos comportamientos ahora se perciben como habilidades adquiribles más que como rasgos inherentes. Esta metodología facilita la formación de personas en prácticas de liderazgo. Esta metodología específica ya ha forjado un vínculo entre los líderes y las dinámicas presentes en un grupo; sin embargo, el mecanismo de impacto se concentra principalmente unilateralmente en

el líder. Por el contrario, la noción de "estilo" sugiere que los líderes manifiestan consistentemente comportamientos idénticos cuando se relacionan con todos los integrantes del grupo.

c) **Enfoque situacional:** Numerosas teorías han puesto mayor énfasis en la naturaleza variable de la conexión entre el estilo de liderazgo y los factores situacionales, con el fin de evaluar la eficacia de la conducta de liderazgo.

d) **Enfoque transaccional:** Según Hollander (1978), se entiende que el liderazgo proviene del intercambio dinámico y el compromiso entre dos partes, a saber, el líder y el seguidor. Esta perspectiva subraya la importancia de la influencia mutua, caracterizada por un mecanismo de intercambio social, en el que se proporcionan y reciben beneficios. Los líderes ofrecen recompensas y minimizan los costos a sus seguidores a cambio de una distribución justa de las recompensas y los costos para ellos.

Los seguidores, en reciprocidad, impactan al líder al otorgarle estatus al rol de liderazgo, estableciendo así la legitimidad del líder. Además, los seguidores empoderan al líder para introducir innovaciones, lo que permite desviarse de las normas habituales del grupo. Además, los seguidores otorgan al líder la capacidad de ejercer influencia sobre ellos. Por último, los seguidores proporcionan al líder comentarios sobre su desempeño.

Liderazgo en el sistema educativo.

El análisis de Miranda (2008, p. 12) afirma que el concepto de liderazgo se puede delinear como el complejo fenómeno de guiar a un colectivo hacia una trayectoria particular, utilizando principalmente estrategias que no se basan en la coerción. Se hace hincapié en que el liderazgo efectivo se caracteriza por orientar a las personas hacia un curso de acción que sea realmente adecuado para el largo plazo, sin dejar a las personas en un estado de

incertidumbre o indecisión, al tiempo que hace un uso eficiente de los limitados recursos de que dispone.

La evaluación proporcionada por Miranda subraya los aspectos influyentes y diplomáticos inherentes al liderazgo, junto con el aspecto prospectivo de predecir las consecuencias de las decisiones de liderazgo, lo que sugiere que los resultados de las iniciativas de liderazgo pueden no manifestarse de inmediato, sino que se desarrollan con el tiempo.

Rost (1991, p. 102) conceptualiza el liderazgo como una relación dinámica y recíproca entre los líderes y sus seguidores, en la que ambas partes colaboran para promover transformaciones tangibles que se alineen con sus objetivos y aspiraciones compartidos.

En la revisión del liderazgo realizada por Bennis & Heenas (2001), el elemento crítico identificado es la influencia, que actúa como mediadora en la relación entre líderes y seguidores, caracterizada por la reciprocidad. Además, hace hincapié en el objetivo de un liderazgo auténtico al fomentar cambios sustanciales, específicamente modificaciones estructurales genuinas que reflejen las aspiraciones e intereses de todas las personas.

Los análisis que explorados indican un consenso entre los estudiosos con respecto a los componentes fundamentales del liderazgo, como la influencia, el cambio y el rechazo de la coerción. Además, otros académicos enfatizan la importancia de la persuasión, la interacción, el establecimiento y la perpetuación de una visión y cultura comunes como características esenciales del fenómeno del liderazgo. Estos puntos de vista contribuyen a definir el liderazgo como un intercambio fluido de impacto mutuo, en el que los líderes y los miembros del equipo trabajan juntos para moldear y revitalizar el propósito, la visión y la cultura de la institución a fin de alcanzar los objetivos preestablecidos.

Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico está confiado a los educadores, quienes desempeñan un papel fundamental en el mantenimiento de los estándares de la educación. Los académicos postulan que los educadores deben adoptar una postura proactiva y dinámica, donde el liderazgo pedagógico implique una variedad de estrategias empleadas por los líderes educativos para mostrar o mejorar las actividades educativas, con el objetivo final de alcanzar metas y objetivos institucionales, incluido el plan de estudios.

En este contexto, el liderazgo pedagógico, ejemplificado por Alban y López (2012), está vinculado a las tareas que desempeñan los maestros; específicamente, los maestros no se centran únicamente en impartir lecciones, sino que también son responsables de guiar los procesos curriculares, supervisar la gestión de las actividades para el avance educativo y colaborar con las comunidades educativas, todos los cuales son atributos intrínsecos al liderazgo pedagógico.

En relación con el entorno del aula, los estudiantes dirigen sus principales esfuerzos hacia este objetivo, y necesitan metodologías que faciliten el establecimiento de metas y objetivos mutuos, la mejora del crecimiento profesional de los profesores y la creación de circunstancias organizativas, en particular mediante el fomento de una cultura de cooperación.

La orientación proporcionada por el Director permitirá mejorar los estándares educativos de la institución académica, aunque el liderazgo esté estrechamente asociado con su respaldo por parte de los miembros de la institución, entrelazado con la capacidad de supervisar los procesos lógicos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, estrategias e iniciativas para lograr metas y objetivos institucionales específicos, subrayando el papel fundamental del liderazgo gerencial para el éxito, complementado

idealmente con que los educadores asuman funciones de liderazgo en la educación esfuerzos en los que participan.

Además, el liderazgo efectivo demostrado por el director establece una atmósfera organizacional propicia para el desarrollo de las actividades, mejora el desempeño y ejerce un impacto beneficioso en la conducta de las personas dentro de ese entorno, ya que sienten un sentido de pertenencia e integración dentro del marco organizacional.

Adicionalmente, una atmósfera positiva dentro de un establecimiento permite la prestación de un servicio de calidad durante un período prolongado. Por lo tanto, los líderes de la gestión educativa deben reconocer que el medio ambiente constituye un activo valioso de la organización y, por lo tanto, deben apreciarlo y priorizarlo. Una institución que se distinga por una disciplina estricta y por hacer hincapié en las partes interesadas en la educación tiende a obtener beneficios únicamente a corto plazo, como máximo, o puede generar notables desafíos interpersonales y una atmósfera organizacional percibida como adversa que impide su progreso.

La planificación estratégica abarca las metodologías y los enfoques utilizados por los directores y educadores de las escuelas para revolucionar la administración educativa. Estas metodologías desempeñan un papel crucial a la hora de facilitar el cambio al ofrecer marcos y vías para mejorar, establecer o reforzar las capacidades de gestión de las partes interesadas en la educación. Además, la implementación efectiva y sistemática de estas metodologías requiere cultivar nuevas formas de liderazgo, fomentar el trabajo en equipo, interactuar con los padres, adoptar diversos enfoques con respecto a los miembros de la comunidad, tomar decisiones informadas y tomar medidas.

La planificación estratégica proporciona a los directores y maestros de las escuelas un repertorio de instrumentos para facilitar la transformación de sus prácticas educativas.

En consecuencia, el dominio de estas herramientas y la mejora progresiva de su utilización forman un componente integral del proceso de remodelación de la administración educativa.

Según el marco de buen desempeño gerencial (MINEDU 2017) en el campo del liderazgo pedagógico, se afirma que la planificación estratégica constituye un procedimiento dinámico diseñado para mejorar la capacidad de las entidades para establecer objetivos de manera colectiva y reconocer, evaluar y prever los obstáculos y perspectivas internos y externos. En el contexto de las instituciones educativas, el liderazgo gerencial se considera esencial, ya que las personas asumen la responsabilidad de supervisar los objetivos y metas de la organización. Es necesaria una perspectiva de liderazgo pedagógico para instituir una reforma escolar eficaz mediante la adecuada configuración de esta función.

Un líder que ejerza influencia incite y organice la movilización de actividades dentro de la comunidad educativa sobre la base de principios pedagógicos, representa una selección crucial y pertinente para la institución educativa prevista. Esta institución aspira a organizarse e implementarse de acuerdo con los objetivos educativos, integrando así de manera efectiva las iniciativas educativas, un ambiente escolar propicio y la participación de los familiares y la colectividad. La administración escolar, definida como una “serie de iniciativas interconectadas llevadas a cabo por el equipo administrativo de una escuela para fomentar y facilitar la realización de la finalidad educativa dentro y junto a la comunidad educativa” (Pozner, 1995), se enfrenta a la tarea de fortalecer los procedimientos para rejuvenecer y restaurar la importancia y el núcleo de la presencia escolar, lo que resulta en la creación y el restablecimiento de un método innovador para las actividades educativas.

Dimensiones de Liderazgo Pedagógico

En el estudio realizado por Gento et al. (2012), el enfoque fue examinar el concepto de liderazgo educativo o pedagógico. Los investigadores conceptualizan el término «líder» como un individuo o un grupo colectivo que posee la capacidad de estimular la reserva

interna de energía inherente a otros individuos. Esta estimulación impulsa a las personas a realizar voluntariamente el esfuerzo necesario para perseguir sus objetivos predeterminados de la manera más eficiente y cómoda posible. Estas metas son elegidas por las propias personas, impulsadas por el deseo de alcanzar la dignidad personal y la de los miembros de su comunidad dentro de un entorno y contexto específicos que requieren la debida atención y consideración. El ámbito del liderazgo en el ámbito educativo abarca varios niveles de análisis. Las acciones y el impacto del liderazgo pueden presentar características distintas, que van desde la influencia general ejercida por la máxima autoridad a cargo de la educación en una nación en particular, hasta el papel de un maestro que supervisa a un grupo específico de estudiantes. Esta forma de liderazgo ejemplifica las dimensiones subsiguientes:

Dimensión capacidad técnica

Dominio del contenido, los líderes pedagógicos deben tener un profundo conocimiento de las áreas curriculares que se imparten en la institución. Esto les permite guiar a los docentes en planificación, implementación y evaluación de las actividades de aprendizaje.

Dominio de la didáctica y la pedagogía es fundamental que los líderes comprendan los principios de la enseñanza y el aprendizaje, incluyendo diferentes estrategias didácticas, métodos de evaluación y tecnología educativa.

Conocimiento de las políticas educativas, los líderes deben estar al tanto de las políticas y normativas que rigen la educación, así como de las tendencias educativas actuales.

Dimensión manejo emocional y situacional

Inteligencia emocional, los líderes pedagógicos deben ser capaces de comprender y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás. Deben ser empáticos

motivadores y capaces de crear un ambiente positivo y de apoyo para los docentes y estudiantes.

Adaptabilidad, las situaciones en la escuela cambian constantemente. Los líderes deben ser flexibles y adaptarse a las necesidades específicas de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa.

Toma de decisiones, Los líderes deben ser capaces de tomar decisiones estratégicas y responsables en situaciones complejas, considerando las diferentes perspectivas y buscando el bienestar de la comunidad educativa.

Dimensión Manejo organizacional

Planificación y gestión, los líderes pedagógicos deben ser capaces de planificar y gestionar los recursos de la institución de manera eficiente, incluyendo el presupuesto, el tiempo, el espacio físico y los recursos humanos.

Comunicación efectiva, la comunicación es fundamental para el éxito del liderazgo. Los líderes deben ser capaces de comunicar su visión, sus objetivos y sus decisiones de forma clara y concisa.

Trabajo en equipo, Los líderes deben fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, los estudiantes las familias y la comunidad.

La capacidad técnica, el manejo emocional y situacional y el manejo organizacional son dimensiones esenciales del liderazgo pedagógico. Un líder que domina estas áreas puede crear un ambiente de aprendizaje efectivo, promover la innovación y el desarrollo profesional, y contribuir a la mejora continua de la educación.

Es importante destacar que estas dimensiones no son independientes. Para ser un líder pedagógico efectivo, se necesita un equilibrio entre las tres dimensiones, así como un compromiso con la mejora continua.

Características del liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico es un proceso

En la definición de Bennis & Nanus, el aspecto inicial enfatizado es el concepto de proceso. Este término puede interpretarse como un avance, una progresión o un suceso natural caracterizado por modificaciones graduales que conducen a un resultado específico, una secuencia de actividades que culmina en una conclusión (Bennis & Nanus, 2001, p. 59).

En dicho marco, se percibe como la progresión continua de acontecimientos deliberados, que tienen como resultado el logro de los objetivos establecidos por los miembros de la organización.

En el ámbito del liderazgo, las actividades y los acontecimientos que tienen lugar dentro de la organización no son fortuitos, sino que se derivan de una elaboración metódica, colaborativa y deliberada de estrategias, lo que convierte los resultados obtenidos en una responsabilidad colectiva. Este atributo particular del liderazgo como proceso se analizará ampliamente a medida que se profundice en los demás atributos postulados en la definición, dada su fuerte interconexión con ellos.

El liderazgo pedagógico es recíproco

Una dinámica de poder está presente de manera inherente en todas las instituciones, incluidas las organizaciones educativas que no están exentas de este fenómeno. Dentro de estas entidades, esta dinámica de poder puede adoptar diversas formas, tal como lo describen Hersey y Blanchard (1993):

Poder posicional: La autoridad formal, que se otorga legítimamente al director (y también se extiende al jefe del núcleo, al supervisor o al jefe del departamento), faculta al individuo para tomar decisiones y desempeñar un papel crucial en los diversos procesos que ocurren dentro de la escuela (p. 10).

Autoridad de experto: El poder está legitimado por la experiencia y el conocimiento, y puede recaer en el director o en los profesores, lo que puede generar conflictos entre los líderes formales y los expertos en la materia.

Poder personal: Este tipo de autoridad no está vinculada a la posición organizacional de una persona, sino que se basa en atributos personales como el carisma, la elocuencia, el buen juicio o la capacidad de comunicar una visión de manera eficaz.

Control mediante premios: Esta autoridad sirve como mecanismo de influencia sobre las personas que valoran los incentivos. En el ámbito de la educación, este poder se ejerce a través de ascensos, recomendaciones favorables, asignación a grupos preferentes, aprobación de la participación en talleres, entre otros medios.

Poder coercitivo: La utilización de la aprehensión de los demás ante la pena, así como la capacidad de obligar, intervenir o imponer sanciones, es crucial. En el ámbito académico, este tipo de autoridad a veces se combina con la capacidad de regular mediante incentivos para influir en la conducta de las personas.

Control de recursos: La administración de los activos (recursos financieros, instalaciones, personal) podría servir como una forma de autoridad en los establecimientos educativos que poseen la independencia para asignarlos. La autoridad sobre estos activos empodera a quienes buscan utilizarlos.

De la información antes mencionada se puede deducir que la naturaleza de la conexión puede variar en términos de ser coercitiva, dependiendo de su origen, ya sea de autoridad o influencia. El concepto de autoridad puede caracterizarse como el poder autorizado que se otorga al director dentro de una institución estructurada. Esto denota el derecho legal a dictar sentencias basadas en la aprobación oficial. Por el contrario, la influencia se refiere al impacto sustancial en otras personas que participan en la dinámica del liderazgo a través del arte de la persuasión.

Los líderes y los colaboradores son las personas involucradas en la relación

En el proceso de liderazgo, las conexiones que se forman muestran multidireccionalidad, lo que indica una dinámica recíproca entre los individuos. En el contexto de la relación que examinamos en este segmento, la designación de «seguidor» puede no ser óptima, ya que implica una asociación jerárquica basada en la sumisión; por lo tanto, emplearemos en su lugar el término “colaborador”.

Los líderes y colaboradores desarrollan propósitos previamente consensuados

En el ámbito de la educación, los objetivos formales de la institución se establecen sobre la base de las normas gubernamentales, a las que están sujetos todos los procedimientos administrativos. Estos objetivos, impuestos desde el exterior, no conducen necesariamente a una alineación completa entre todos los miembros de la organización; además, suelen tener un alto grado de abstracción, lo que se traduce en metas idealistas que son difíciles de poner en práctica en el entorno educativo. En consecuencia, para que surja un liderazgo efectivo, es imprescindible que estos objetivos se traduzcan de antemano en metas mutuamente acordadas.

El consenso es un mecanismo que implica la participación de todos los miembros de la organización en el reconocimiento de la conclusión del procedimiento, ya que todos ellos han participado de manera activa y significativa en la deliberación que precede al proceso de toma de decisiones (Siezemore, 1990, pág. 98).

De esta manera, los objetivos se relacionan con las personas que llevan a cabo los procedimientos, y no con los métodos en sí mismos, centrándose en la cultura y la eficacia de la organización. Estos objetivos se derivan de un entendimiento mutuo entre la institución educativa y sus partes interesadas, alineándose estrechamente con su visión y misión.

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la visión

El concepto de visión se refiere a una condición futura que buscan el líder y las personas con las que trabajan. Sirve como una norma normativa motivadora y exigente que integra la dedicación de todas las personas que participaron en su creación y las impulsa a transformarse (Reynolds, 1996, p. 32). Esta noción está relacionada con objetivos deliberados articulados en forma de valores que aclaran el curso de acción deseado por la organización.

En el proceso de liderazgo, la formulación de la visión es esencial y debe provenir de un procedimiento colectivo y con un propósito que involucre tanto a los líderes como a los colaboradores. Esto implica la intersección de las representaciones mentales que sostiene cada individuo con respecto al estado futuro previsto de la organización. Surgen diversas perspectivas, valores e ideologías en relación con diversos elementos, como los objetivos y la esencia de la organización, la definición de humanidad, las funciones de la familia y el gobierno, así como las prácticas educativas y la adquisición de conocimientos (para las instituciones educativas) (Beare et al, 1993, p. 103). A lo largo de este procedimiento, las visiones colectivas requieren una cantidad significativa de tiempo para formarse y madurar debido a las interacciones entre las visiones personales que, si se intercambian genuinamente, ayudan al desarrollo gradual de nuevos puntos de vista (Bennis y Nanus, 2001, p. 198).

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la cultura

Según Schein (1988, p. 48), el liderazgo se concentra en el establecimiento, la alteración y la defensa de la cultura. Esto abarca los comportamientos que se observan con frecuencia en las conexiones interpersonales entre personas (como el idioma utilizado y los rituales no relacionados con la variación y el comportamiento). También comprende los estándares establecidos en los equipos de trabajo, los principios aceptados prevalecientes, la

filosofía rectora que da forma al enfoque de una organización hacia los integrantes de la misma, el clima o atmósfera que se forma por la disposición física de sus miembros y la manera en que interactúan con los clientes u otras partes externas.

Del mismo modo, las suposiciones y convicciones fundamentales que los miembros tienen en común forman parte de la cultura. El liderazgo influye en todos los elementos antes mencionados, ya que «[...] la función excepcional del liderazgo es establecer y mantener la cultura» (Schein, 1988, p. 175).

Esto implica que la cultura no se manipula fácilmente; más bien, ejerce influencia sobre los gerentes al emplear filtros automáticos que dirigen sus percepciones, pensamientos y emociones (Schein, 1988, p. 305).

Importancia del liderazgo

El examen del liderazgo tiene importancia en varios ámbitos de los esfuerzos humanos; sin embargo, su importancia se reconoce en dos aspectos: como arte y como ciencia.

La dimensión artística del liderazgo se refiere al perfeccionamiento de las habilidades. Numerosas habilidades y atributos esenciales para un liderazgo efectivo no se pueden adquirir únicamente a través de recursos académicos.

El liderazgo requiere una aplicación práctica, experiencia práctica, una investigación exhaustiva y un crecimiento personal. Por el contrario, el liderazgo también se considera una ciencia debido a la acumulación de conocimientos y pruebas empíricas que describen el proceso de liderazgo y la utilización de las habilidades de liderazgo para lograr los objetivos de la organización.

Estudiar la presencia de estudios de liderazgo ayuda a las personas a examinar los escenarios desde diversos puntos de vista y a adquirir conocimientos sobre cómo mejorar la eficacia de su liderazgo. Explorar el liderazgo en diversas instituciones y contextos sociales

permite a los alumnos mejorar su comprensión de la importancia del liderazgo en los logros organizacionales, así como de las habilidades y los obstáculos a los que se enfrentan los líderes.

El tema del liderazgo se ha convertido en una preocupación crítica tanto en el ámbito privado como en el público. En las organizaciones gubernamentales, las corporaciones multinacionales y las pequeñas empresas, la noción de liderazgo es cada vez más compleja, se enfrenta a un examen cada vez mayor y presenta dificultades inherentes. Según algunos estudiosos como Gill (2006), «los principios fundamentales del liderazgo perduran en el tiempo debido a la naturaleza constante del comportamiento humano en un mundo en constante evolución» (pág. 1). Esta afirmación implica que el liderazgo sigue siendo un tema de interés perenne para la humanidad, que los estudiosos de la administración han explorado, debatido, deconstruido y evaluado ampliamente a lo largo de la historia.

Quizás el importante énfasis puesto en el examen del liderazgo haya desempeñado un papel fundamental en la proliferación de literatura extensa e intrincada sobre el liderazgo a lo largo de varios períodos históricos. Sin embargo, a pesar de los desafíos encontrados para organizar e implementar estas teorías, los marcos de liderazgo contemporáneos persisten en desarrollar y demostrar usos novedosos, particularmente en las instituciones educativas.

2.2.2. Desempeño docente

En el 2021 debido a que se desató la pandemia mundial, la forma de impartir educación sufrió algunos cambios, el Ministerio de Educación decidió realizar las actividades académicas de manera remota. Los docentes comenzaron a actualizarse, ya que el nuevo contexto exigía tener conocimientos de herramientas virtuales.

Los maestros tienen un impacto significativo en el campo de la educación, enfatizando la importancia de su desempeño en diversas situaciones. Según Candela et al.

(2020), el docente desempeña un papel crucial en el progreso educativo, en particular como el principal agente responsable de facilitar las transformaciones necesarias mediante su atención concienzuda al crecimiento personal, emocional y profesional (pág. 5).

Para mejorar el nivel educativo, es necesario actualizar los servicios educativos incorporando una evaluación cualitativa del desempeño de los maestros en los entornos educativos y evaluando el desempeño de la administración con un enfoque en las funciones administrativas. Con respecto al desempeño del profesor, Martín y Lavín (como se citó en Quimbita & Remache, 2019, p. 119) afirman que discutir la eficacia de la enseñanza implica profundizar en un tema arraigado en las experiencias diarias; es una noción implementada, promovida, difundida, analizada y utilizada principalmente para evaluar sus respectivos temas de enfoque. En los casos en que esto último ocurre, con frecuencia conlleva recompensas o penalizaciones para las personas evaluadas. Además, es imperativo reconocer que el educador pasa a ser un obrero y un experto en el campo de la educación.

2.2.3. Dimensiones del desempeño docente

Según el MINEDU (2018, p. 16), los educadores se perciben a sí mismos como catalizadores del cambio, y reconocen la naturaleza influyente de sus palabras y acciones en la educación de los estudiantes.

Además, es necesario que los entre colegas colaboren en la preparación pedagógica, la evaluación y la introspección. Este rol se caracteriza por ser una dedicación ética. El MINEDU (2018, p. 25) describe cuatro áreas clave del desempeño docente: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En el ámbito de la enseñanza eficaz, afirma que: «Este aspecto comprende el desarrollo de materiales de planificación curricular que integren una perspectiva inclusiva e intercultural. Los factores que se tienen en cuenta son los atributos sociales y cognitivos de los alumnos, la experiencia en el conocimiento de una materia específica y la competencia pedagógica» (MINEDU, 2018, p. 25).

Indicadores de la dimensión 1: (MINEDU, 2018, p. 26) plantea 2 indicadores para el dominio 1:

Indicador 1: Conoce y comprende las características de los estudiantes, los contenidos que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.

Indicador 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada en coherencia con el proceso pedagógico y uso pertinente de recursos educativos, en una revisión permanente de la programación curricular.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En el contexto de las prácticas docentes eficaces, (MINEDU, 2018, p. 25) analiza este aspecto al afirmar que: «Implica llevar a cabo el proceso de enseñanza adoptando un enfoque que enfatice la inclusión y reconozca la diversidad en todas sus formas. Este concepto se refiere al papel pedagógico de los educadores a la hora de fomentar un entorno de aprendizaje propicio, gestionar los materiales didácticos, motivar constantemente a sus alumnos y emplear diversas metodologías de enseñanza y evaluación.

Indicadores de la dimensión 2: (MINEDU, 2018, p. 27) Propone 3 indicadores para el dominio 1:

Indicador 3: Proporciona un entorno propicio para el aprendizaje, la interacción democrática y la diversidad cultural.

Indicador 4: Asiste a los estudiantes en relacionar sus experiencias e intereses de manera reflexiva y crítica para la solución de problemas, empleando estrategias pertinentes y conduciendo el contenido de la clase.

Indicador 5: Evaluar continuamente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a la comunidad educativa teniendo en cuenta las diferencias individuales y culturales.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Con respecto a esta dimensión (MINEDU, 2018, p. 26), se afirma, en el contexto de un desempeño pedagógico óptimo, que el educador participa en los esfuerzos de gestión escolar destinados a cultivar una cultura de comunidad de aprendizaje. Esto se hace con el objetivo de fomentar una comunicación efectiva dentro de las instituciones educativas de la localidad, lo que permite la racionalización de procesos como el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y contribuye a fomentar una atmósfera institucional propicia.

Indicadores de la dimensión 3: (MINEDU, 2018, p. 27) plantea 2 indicadores para el dominio 3:

Indicador 6: Participa con actitud democrática y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional.

Indicador 7: Establece relaciones de corresponsabilidad con la comunidad educativa e instituciones del Estado; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos con rendición de cuentas.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

En cuanto al cultivo del profesionalismo y la identidad pedagógica, tal como lo describe el MINEDU (2018) en el contexto de una enseñanza eficaz, se afirma que esto abarca las metodologías que facilitan la mejora de los educadores y su comportamiento profesional. Este objetivo puede lograrse mediante una contemplación constante y duradera

de sus iniciativas pedagógicas, además de esfuerzos cooperativos, actividades colectivas e iniciativas conjuntas destinadas a fomentar el crecimiento profesional.

Indicadores de la dimensión 4: (MINEDU, 2018, p. 27) plantea 2 indicadores para el dominio 1:

Indicador 8: Reflexiona sobre su práctica institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para afirmar su identidad profesional.

Indicador 9: Ejerce su profesión con ética y de respeto a las personas, demostrando honestidad, justicia y responsabilidad social.

2.2.4. *Estado de ánimo*

El estado de ánimo no debe percibirse como una mera circunstancia emocional; más bien, debe verse como un estado prolongado del ser que ejerce influencia sobre la totalidad del ámbito psicológico de uno. A diferencia de las emociones, los estados de ánimo se caracterizan por un mayor grado de generalidad, resistencia y resistencia a ser provocados por estímulos o eventos específicos. Los estados de ánimo suelen mostrar una cierta valencia, que a menudo se describe en términos de estados positivos o negativos, activos o abatidos.

A diferencia de emociones como el miedo o la sorpresa, los estados de ánimo pueden persistir durante períodos prolongados, que abarcan horas o incluso días. Cuando una valencia particular prevalece de manera constante o se vuelve predominante con el tiempo, se denomina estado de ánimo dominante o fundamental (Chirinos, 2005, p.19).

2.2.5. *Estado emocional de los docentes*

El estado emocional de los docentes es un tema complejo y fundamental para el bienestar individual y calidad de la educación. Los docentes enfrentan numerosos desafíos que pueden afectar su estado emocional.

Según García et al. (como se cita en Choy, 2017, p. 11), se identifica a los educadores como un grupo que se enfrenta a una exposición considerable a los peligros psicosociales. Las obligaciones de los maestros en el ámbito de la educación en nuestra nación están bien documentadas. Por lo tanto, es imperativo que el ministerio, las universidades, las entidades educativas y todos los organismos pertinentes relacionados con la educación incorporen en sus planes de estudio consideraciones integrales sobre los aspectos profesionales, personales y, en particular, emocionales. Hacer caso omiso de la dimensión emocional nos lleva a subestimar erróneamente su importancia, lo que es todo lo contrario.

El aspecto emocional es un elemento crucial que exige atención inmediata. Según Candela et al. (2020), muchos de los riesgos a los que se enfrentan los docentes se derivan de deficiencias en el diseño curricular y en la gestión de las responsabilidades de los profesores. Por lo tanto, es imperativo mejorar los sistemas de apoyo y desarrollar iniciativas destinadas a abordar el bienestar emocional de los educadores. Reyes (2016) destaca la importancia única de que los maestros, a diferencia de los profesionales de otros campos, cultiven hábilmente las relaciones que creen un entorno de aprendizaje propicio. Como seres inherentemente sociales, los individuos se relacionan con otros en diversos ámbitos personales y profesionales desde la primera infancia hasta la edad adulta.

La importancia radica en la necesidad de establecer un vínculo entre el maestro y los alumnos, abordado con reverencia, atención y preocupación por el alumno como portador de derechos. Visto desde esta perspectiva, el acto de enseñar está influenciado por intercambios tangibles dentro del aula y el establecimiento académico, en particular con la participación de educadores y estudiantes, que abarcan el fomento de los procesos afectivos y emocionales, además de fomentar la tolerancia y la flexibilidad (MINEDU, 2018, p. 18).

La escala de valoración del estado de ánimo [EVEA] (Sanz, J. 2001) sirve como una herramienta diseñada para la evaluación de dos afecciones emocionales transitorias con importancia clínica (pensamiento y sentimiento).

Dimensiones del estado de ánimo:

Sentimientos. Se refiere al estado de ánimo como una emoción abstracta que delinea el estado de ánimo, lo que significa el estado del individuo que se distingue por el impacto afectivo inducido por un individuo, recuerdo o circunstancia específicos en un sentido amplio. La emoción denota un estado mental o una actitud emocional hacia un objeto, una realidad o una persona (OMS, 2008, p. 16).

Pensamientos. Constituye el funcionamiento y la innovación del intelecto; se atribuye a todo lo que se produce a través de la actividad intelectual. La expresión se emplea comúnmente como un término universal que abarca todos los resultados que el intelecto puede producir, abarcando las funciones lógicas del intelecto o las conceptualizaciones de la imaginación; todo lo que tiene una esencia cognitiva se reconoce como pensamiento, abarcando también la armonización de los esfuerzos creativos de numerosos individuos con un punto de vista coherente dentro del entorno de un establecimiento.

El pensamiento exhibe un conjunto distinto de atributos específicos que lo diferencian de otros procesos cognitivos. Una distinción notable es su independencia de la presencia física de los objetos para su existencia. Sin embargo, su importancia principal radica en su capacidad de resolución de problemas y deliberación racional (Files, 2013, p. 17).

2.3. Bases conceptuales

Desempeños docentes. El marco del buen desempeño docente es usado como un instrumento de formación, evaluación y reconocimiento de la buena práctica docente, “la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una

actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto” (MINEDU, 2018, p. 15).

Estado emocional. Los sentimientos ayudan al aprendizaje si vienen a ser emociones relacionadas a la labor en cuestión y en magnitud correcta. (MINEDU, 2018, p. 18). Los docentes deberían producir un nivel de sintonía emocional conforme a la situación.

Liderazgo pedagógico. es la gestión de los procesos pedagógicos que tiene por objetivo lograr y garantizar un aprendizaje de calidad de todos los estudiantes, basándose en una cultura participativa y de innovación que permite la mejora continua.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimiento de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamiento de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

3.2. Variables

- Liderazgo pedagógico
- Estado emocional de los docentes

3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
V1: Liderazgo pedagógico	El liderazgo pedagógico se denomina a las actividades que realiza el docente; es decir el docente no solamente se dedica a enseñar, sino también tiene que liderar procesos curriculares, debe de gestionar actividades para el desarrollo de las mismas, tiene que coordinar ante las comunidades educativas, son atributos de un liderazgo pedagógico (Iban & López, 2012, p. 33).	En la investigación se empleará una técnica con el instrumento de cuestionario aplicado a una muestra de estudio en un solo momento. De igual manera se utilizará la técnica de recolección de datos para ambas variables. Teniendo como instrumento al: - “Cuestionario liderazgo pedagógico”. (Rodolfo, L. 2015, p. 133).	Dimensión 1 Capacidad técnica	Objetivos y metas de aprendizaje	-Siempre -Casi siempre -A veces -Casi nunca -Nunca
				Procesos pedagógicos	
				Trabajo colaborativo	
				Apoyo individual y/o colectivo	
				Monitoreo	
				Asesoramiento	
				Acompañamiento	
				Reconocimiento	
				Toma de decisiones	
				Buenas relaciones con la comunidad educativa	
				Manejo y resolución de conflictos	
				Motivación a sus colaboradores	
			Dimensión 2 Manejo emocional y situacional	Control emocional	
				Consensua espacios	
				Comunicación permanente y asertiva	
				Autoridad sin autoritarismo	
				Clima escolar	
				Valoración en la comunidad educativa	
				Visión compartida	
				Objetivos y metas	
				Expectativas	
				Trabajo en equipo	
				Familia y comunidad involucrada en el aprendizaje	
				Comparte liderazgo	
			Dimensión 3 Manejo organizacional	Mejora condiciones de trabajo	
				Uso y manejo de Tics	
				Sistemas de calidad institucional	
				Participación de la comunidad	
				Características del estudiante y los procesos pedagógicos.	
				Manifestación permanente de actitud positiva	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
V2: Estado emocional	Los estados de ánimo, se entiende como aquella en la cual una emoción se activa con mucha intensidad, repetidamente, con un pequeño intervalo de tiempo entre cada evocación (Gallardo, 2006; p. 31). En el estado emocional intervienen conductas adaptativas, a partir de procesos perceptivos, cognitivos e interoceptivos, en respuesta a diferentes estímulos.	En la investigación se aplicará una técnica con el instrumento de cuestionario aplicado a una muestra de estudio en un solo momento. De igual manera se utilizará la técnica de recolección de datos para ambas variables. Teniendo como instrumento a la: - “La escala de valoración del estado de ánimo”. (EVEA) (Sanz, J. 2001)	Dimensión 1 Sentimientos Dimensión 2 Pensamientos	Expresión de matices de satisfacción y bienestar.	Sí No
				Expresión permanente de sentimientos propios	
				Manifestación permanente de sentimientos de felicidad	
				Baja autoestima	
				Sensación de ineptitud	
				Pérdida de interés en actividades habituales o actividades que antes se disfrutaban	
				Alteraciones del sueño (por ejemplo, insomnio, hipersomnia)	
				Dificultad para concentrarse	

3.4. Tipos y nivel de investigación

Si bien se basan en la cuantificación numérica y la evaluación estadística, Fernández y Baptista (2014) delinean la metodología cuantitativa como la utilización de la recopilación de datos para la prueba de hipótesis, lo que permite el establecimiento de un marco de comportamiento y el examen de teorías.

Según Hernández, et al. (2003), el objetivo de este tipo de estudio es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, y el nivel de investigación es correlacional (en un contexto en especial). Los estudios correlacionales cuantitativos miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). En otras palabras, medir cada variable previamente relacionada y luego medir y analizar la correlación. Estas correlaciones se expresan como hipótesis que se ponen a prueba (p. 121).

La investigación correlacional, tal como la describen Fernández y Baptista (2014), delinea el alcance de la investigación de la conexión o el nivel de correlación presente entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico.

Esta investigación es de tipo Básica o Pura. Se suele llevar a cabo en los laboratorios; contribuye a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes. Nicomedes (2014) explica que la nomenclatura de la investigación fundamental, pura o esencial se atribuye a razones específicas. Se centra en un objetivo económico, y su motivación proviene de un sentido de curiosidad y de la profunda satisfacción de descubrir ideas novedosas. Este esfuerzo se considera fundamental debido a su papel como piedra angular para las investigaciones aplicadas o tecnológicas, y es crucial para el avance del conocimiento científico. El examen profundizará en la clasificación tripartita propuesta por Sellitz: la preliminar, la ilustrativa y la interpretativa (p. 1).

3.5. Métodos

3.5.1. *Método inductivo*

“Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes” (Maya, 2014, p.15). Para decirlo de otra manera, implica el análisis de ejemplos concretos que se dividen en partes más pequeñas para llegar finalmente a una conclusión. En ello se enfoca en el método analítico explicado anteriormente.

3.5.2. *Método deductivo*

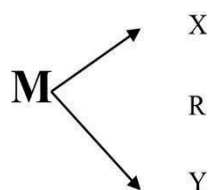
El razonamiento deductivo se caracteriza por su proceso de derivar conclusiones específicas a partir de principios generales. En el ámbito de la investigación científica, este enfoque tiene un doble propósito: ocultar las posibles ramificaciones de las leyes y principios establecidos (Cano, 1975, p. 42). El método deductivo contrasta con la inducción.

3.5.3. *Método analítico-sintético.*

Analiza los datos diseccionando el tema de examen en sus elementos respectivos para una evaluación singular, y luego integrando estos elementos para analizar los datos con un enfoque exhaustivo y exhaustivo.

3.6. Diseño de investigación

El tipo de diseño investigativo empleado en este estudio no es de tipo transeccional experimental. Al respecto, Hernández (1997), manifiesta: "Los diseños de investigación transeccional o transversal recogen datos en un solo instante, en un solo momento". Su objetivo es describir variables y examinar su prevalencia e interacciones en un momento determinado (p. 191).



Donde:

M: directores de las Instituciones Educativas. **X:** Son las mediciones de la variable

1

Y: Son las mediciones de la variable 2

R: Es la correlación entre las variables

3.7. Población y muestra

Quispe (2012) define población como “la determinación del conjunto total de elementos, sujetos y objetos a los que se hace referencia en la investigación que deben estar bien definidos, teniendo en cuenta las características, ubicación y tiempo” (p. 111). Según esta definición, la población del estudio estuvo compuesta por 10 Instituciones Educativas de Huanta, que corresponde al nivel primaria. Por los tanto la población estaba compuesta por 200 directivos y docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Precisa que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175). Esta investigación se realizará en 6 Instituciones Educativas de Huanta. Se seleccionaron de manera intencional no probabilístico. Por ello la muestra estaba compuesta por 100 directivos y docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022, Como la I.E. Gonzales Vigil, I.E. 38257/Mx P San Ramón.

La exposición se ajusta a los profesores; es un tipo de probabilístico estratificado, y la expresión determina la amplitud:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot q}$$

Donde:

n = Muestra deseada

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza al 95%

P = Probabilidad de acierto, se suma el 50%

q = Probabilidad de no acierto se suma el 50%

E = Error máximo permitido, que será del 5% e igual a 0.05

Por lo cual la muestra estuvo constituida por un total de 100 docentes de las instituciones educativas del distrito de Huanta, Ayacucho, I.E.P Gonzales Vigil, I.E. 38257/Mx P San Ramón.

La técnica muestral empleada en esta investigación fue el muestreo no probabilístico e intencional. Esta elección se basó en el tamaño reducido de la población objetivo, lo cual hizo posible investigar a la mayor cantidad de dicha población.

Técnicas e instrumentos

La técnica es un conjunto estructurado de procedimientos empleados para recopilar datos precisos para la evaluación de una o varias variables (Córdova, 2014, p. 107). La técnica de la encuesta se seleccionó para su utilización en el estudio actual.

La Escala Likert de comportamientos con un sistema de correlación de puntos que va de 1 a 5, este tipo de cuestionario cuantitativo incluye ítems relativos a las dimensiones e indicadores de las dos variables objeto de investigación: una relacionada con el liderazgo educativo y otra con los estados emocionales de los profesores.

Se realizará la recolección de datos, mediante un cuestionario.

Los instrumentos se elaboraron a partir de los indicadores previamente establecidos. En cuanto a la variable liderazgo educativo, el instrumento consta de 28 ítems que engloban tres dimensiones. Análogamente, se ha introducido una modificación en los elementos de la

variable estado emocional de los profesores, que consta de 16 elementos e implica dos dimensiones.

3.8. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.8.1. Validez

Hernández et al. (2014) define como "validación experta" o "validez facial", que se refiere al grado aparente en que un instrumento mide la variable considerada de acuerdo con las "voces calificadas". Está relacionada con la validez de contenido. (Página 204). Para garantizar la consistencia y la coherencia técnicas, es esencial que se establezca la validez para delinear la conexión entre el instrumento y las variables que se están examinando. Del mismo modo, la validez de la construcción desempeña un papel crucial a la hora de establecer la alineación entre los elementos incluidos en el instrumento de la encuesta y los fundamentos teóricos y los objetivos de la investigación. El contenido se validó mediante el juicio de expertos, que dio como resultado un promedio favorable, lo que indica que el instrumento debe utilizarse para la totalidad de la demostración.

Tabla 1

Promedio de juicio de expertos

Expertos	Criterios	Criterios
	Liderazgo pedagógico	Estado emocional
Oscar Gutiérrez Huamaní	95%	100%
Jaime Vargas Jerí	85%	85%
Ciro Augusto Madueño García	96%	96%
Puntaje total	91%	

3.8.2. Confiabilidad

Determinada mediante una prueba piloto en la que participaron 28 docentes. Aplicando la técnica Alpha de Cronbach.

El coeficiente alfa de Cronbach se emplea para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación actual. Solo requiere la administración de la herramienta de medición y arroja resultados que van de cero a uno. Aplicable a escalas con numerosos valores potenciales, es adecuado para evaluar la confiabilidad en los casos en que los ítems ofrecen más de dos opciones de respuesta. La confiabilidad se caracteriza por la medida en que el cuestionario mide de manera consistente las variables que pretende medir. La fórmula del alfa de Cronbach determina el nivel de uniformidad y precisión de los valores asignados a la confiabilidad.

El cuestionario aplicado a cada una de las variables arrojó confiabilidad Alfa de Cronbach mediante la aplicación del software estadístico SPSS V 22.0 y la aplicación Excel.

Confiabilidad del instrumento: Liderazgo pedagógico

El cuestionario sobre la variable "Liderazgo pedagógico" se aplicó en un estudio piloto en el que participaron 28 personas de Instituciones Educativas públicas “Madre Teresa de Calcuta” del nivel primario de la Ugel Huanta, departamento de Ayacucho, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 27.

Tabla 2

Validación de casos y confiabilidad de Liderazgo pedagógico

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	28

Interpretación:

El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0,83, lo que indica una gran fiabilidad de este instrumento, que cumple los objetivos del estudio. El instrumento también es fiable porque presenta consistencia interna y es superior a 0,70.

Confiabilidad del instrumento: Estado emocional de los docentes (y)

El cuestionario acerca de la variable estado emocional de los docentes se aplicó a una muestra piloto de 28 personas de las instituciones educativas públicas “Madre Teresa de Calcuta” del nivel primario de la Ugel Huanta, departamento de Ayacucho, obteniendo el siguiente resultado de fiabilidad mediante la aplicación SPSS versión 27.

Tabla 3

Validación de casos y confiabilidad de Estado emocional de los docentes

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	30

Interpretación.

El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0,85, lo que indica una gran fiabilidad de este instrumento, que cumple los objetivos del estudio. El instrumento también es fiable porque presenta consistencia interna y es superior a 0,70.

3.9. Técnicas de procesamiento de datos

Antes de aplicar los instrumentos se hizo la validez de contenidos mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la técnica estadística Alfa de Cronbach.

Para la recogida de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y a través del cuestionario se recabó información sobre el liderazgo pedagógico y los estados emocionales de los profesores.

El proceso que se siguió para la recolección de los datos fue el siguiente, en primer lugar, se solicitó permiso a las instituciones educativas involucradas en la dirección del estudio para crear un espacio donde se pudiera aplicar el cuestionario sobre el liderazgo emocional y pedagógico de los docentes.

En última instancia, antes de seleccionar el enfoque estadístico adecuado para validar las hipótesis respectivas e ilustrar los resultados correspondientes, se realizó una evaluación de la normalidad utilizando los datos derivados de las dos variables investigadas. Esto permitió seleccionar la técnica estadística adecuada, ya fuera paramétrica o no paramétrica, en función de los resultados de la evaluación.

3.10. Aspectos éticos

Se busca el libre consentimiento de los investigados respetando a las personas evaluadas, asimismo respetando las citas textuales con las normas APA, no inventar datos ni cambiarlos.

La protección de las personas está garantizada por esta investigación y el autor, que garantiza el anonimato de los participantes. En consecuencia, los instrumentos de recopilación de datos utilizarán códigos en lugar de nombres para mantener la confidencialidad durante el procesamiento de la información.

Mantener la confidencialidad es crucial en la recopilación de datos, ya que los instrumentos anonimizarán los nombres de los participantes para mantener la integridad del sistema de procesamiento de la información y garantizar así su eficacia.

El principio de benevolencia es importante en este contexto, ya que los conocimientos que se obtengan del procesamiento de datos desempeñarán un papel vital en la configuración de los programas de apoyo educativo.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 4

Análisis de frecuencia de liderazgo pedagógico de los docentes en el distrito de Huanta, Ayacucho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Casi Nunca	0	0	0	0
	A veces	4	4,0	4,0	4,0
	Casi siempre	79	79,0	79,0	83,0
	Siempre	17	17,0	17,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

La tabla 4, muestra los resultados de los educadores que fueron encuestados con respecto a la variable liderazgo pedagógico. La gran mayoría, el 79% de los maestros, indicó que ocurre casi siempre, mientras que el 17% de los educadores informó que siempre se repite. La prevalencia de la opción «casi siempre» sugiere que se considera que el liderazgo pedagógico tendrá un nivel satisfactorio entre los maestros del distrito de Huanta de Ayacucho en el año 2022.

Tabla 5

Análisis de frecuencia de la variable liderazgo pedagógico dimensión: Capacidad

Técnica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Casi Nunca	0	0	0	0
	A veces	0	0	0	0
	Casi siempre	67	67,0	67,0	67,0
	Siempre	33	33,0	33,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

En la tabla 5, los datos ilustra la distribución de los porcentajes relacionados con la dimensión de liderazgo pedagógico capacidad técnica. Se observa que el 67% de los maestros optaron por la opción casi siempre y el 33% de los maestros, la opción siempre. Dada la prevalencia de la opción «casi siempre», esto sugiere que se considera que la capacidad técnica se encuentra en un nivel satisfactorio.

Tabla 6

Análisis de frecuencia de la variable liderazgo pedagógico dimensión: Manejo emocional y situacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Casi Nunca	4	4,0	4,0	4,0
	A veces	0	0	0	0
	Casi siempre	85	85,0	85,0	89,0
	Siempre	11	11,0	11,0	100,0

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

En la tabla 6, el análisis revela un patrón distinto en la distribución de los porcentajes relacionados con la dimensión de liderazgo pedagógico de la gestión emocional y de situaciones. Se observó que el 4% de los profesores indicó la opción de casi nunca, mientras que una mayoría significativa, el 85% de los profesores, optó por casi siempre, y el 11% restante optó constantemente por la opción de siempre.

Tabla 7

Análisis de frecuencia de la variable liderazgo pedagógico dimensión: Manejo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,0	4,0
	Casi Nunca	6	6,0	10,0
	A veces	8	8,0	18,0
	Casi siempre	75	75,0	93,0
	Siempre	7	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

En la tabla 7, es evidente la distribución del porcentaje correspondiente a la dimensión de Liderazgo Pedagógico de la gestión organizacional. Se observó que el 4% de los profesores indicó que «nunca», el 6% optó por «casi nunca», el 8% seleccionó «algunas veces», el 75% eligió «casi siempre» y el 7% eligió «siempre». Dada la prevalencia de la opción «casi siempre», indica un nivel encomiable de competencia técnica.

Tabla 8

Análisis de frecuencia de Estado de ánimo de los docentes en el distrito de Huanta, Ayacucho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	50	50,0	50,0	50,0
	No	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De la tabla 8, se observa que la distribución del porcentaje acerca del estado emocional de los docentes del distrito de Huanta, notamos que 50% de docentes respondieron SÍ y el 50 % de docentes dijeron NO, con respecto a la variable dos, no hubo opción predominante, esto indica que la mitad de los docentes tuvieron sentimientos y pensamientos negativos y la otra mitad se mantenía con un pensamiento más positivo.

Tabla 9

Análisis del porcentaje de la variable Estado emocional de los docentes Dimensión: Sentimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	51	51.0	51.0	51.0
	No	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos

De la tabla 9, se desprende que la distribución de los porcentajes relativos al estado emocional dentro de la dimensión de los sentimientos de los profesores revela que el 51% de los profesores respondió afirmativamente, mientras que el 49% respondió negativamente. En relación con esta dimensión, la opción predominante fue afirmativa, lo que significa que

un porcentaje significativo de profesores experimentaron emociones como nerviosismo, irritación, aburrimiento, tensión, ansiedad, malestar, reticencia, inquietud, tristeza y un deseo de llorar en el contexto en el que se encontraban.

Tabla 10

Análisis del porcentaje de la variable Estado emocional de los docentes Dimensión:

Pensamientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	61	61.0	61.0	61.0
	No	39	39.0	39.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos

De la tabla 10, se desprende que la distribución del porcentaje relativo al estado emocional de los profesores en la dimensión pensamientos revela que el 61% de los profesores respondió afirmativamente, mientras que el 39% respondió negativamente. En relación con esta dimensión, la opción predominante fue la afirmativa, lo que indica que una parte importante de los maestros albergaba pensamientos pesimistas relacionados con la mortalidad, el descontento, la aprensión, los sentimientos de impotencia, inutilidad y aislamiento, antes de la implementación de la intervención, dentro del contexto en el que operaban.

4.2. Resultados a nivel inferencial

Previamente a la realización del contraste de hipótesis correspondiente, un paso inicial consiste en determinar la presencia de una distribución normal dentro del conjunto de datos, distinguiendo entre estadísticas paramétricas y no paramétricas. Para ello, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, especialmente adecuada para tamaños de muestra superiores a 50 ($n > 50$).

Tabla 11*Prueba de normalidad de variables de estudio*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,446	100	,000
Estado emocional	,340	100	,000

Tras el examen de los datos y con la premisa de que el tamaño de la muestra supera los 50, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Se determinó que la variable liderazgo pedagógico presenta una distribución no normal debido a un valor p inferior al nivel de significancia α (0.05). Del mismo modo, la variable de estado emocional de los docentes también muestra una distribución no normal con un valor p inferior a α (0,05). En consecuencia, se utilizará la prueba Rho de Spearman, una prueba no paramétrica, para evaluar la correlación entre las variables.

4.2.1. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tabla 12*Prueba de correlación entre el liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes*

		Liderazgo pedagógico	Estado emocional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,377
	Liderazgo pedagógico		
	Sig. (bilateral)	.	,448
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,377	1,000
	Estado emocional		
	Sig. (bilateral)	,448	.
	N	100	100

Los datos presentados en la tabla ilustran una correlación positiva débil entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los maestros en los establecimientos educativos de nivel primario situados en el distrito de Huanta. Esta relación se cuantifica mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0,377, lo que indica un tamaño del efecto moderado que mantiene la significación estadística en $p = 0,448$. En consecuencia, se valida la hipótesis nula del investigador y se descarta la hipótesis alterna.

4.2.2. Hipótesis específicas 1

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimientos de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimientos de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tabla 13*Prueba de correlación entre el liderazgo pedagógico y sentimientos de los docentes*

		Liderazgo pedagógico	Sentimientos
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,230
	Liderazgo pedagógico		
	Sig. (bilateral)	.	,768
	N	100	100
	Coefficiente de correlación	,230	1,000
	Sentimientos		
	Sig. (bilateral)	,768	.
	N	100	100

Como se ilustra en la tabla, existe una asociación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimental de los maestros de los establecimientos de educación primaria del distrito de Huanta, como lo indica una correlación de Spearman de 0.230. Este resultado indica un nivel de correlación moderado, acompañado de un valor p de 0.768. En consecuencia, se mantiene la hipótesis nula del investigador, y se refuta la hipótesis alterna.

4.2.3. Hipótesis específicas 2

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamientos de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamientos de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tabla 14*Prueba de correlación entre el liderazgo pedagógico y pensamientos de los docentes*

		Liderazgo pedagógico	Pensamientos
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,355
		N	100
	Pensamientos	Coeficiente de correlación	,355
		Sig. (bilateral)	,586
		N	100

Como se muestra en la tabla, existe una correlación positiva débil entre el liderazgo pedagógico y la dimensión Pensamientos de los maestros de las Instituciones Educativas de nivel primario del distrito de Huanta, como lo indica un coeficiente de correlación de Spearman de 0,355. Este resultado se considera moderado con un valor de $p=0.586$. En consecuencia, se mantiene la hipótesis nula del investigador, y se refuta la hipótesis alterna.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo principal del estudio fue investigar la correlación entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. Durante la investigación se utilizaron dos encuestas, una centrada en el liderazgo pedagógico y la otra en el estado emocional.

En relación con el objetivo general, los datos se analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0,377, lo que denota una correlación directa débil. Además, el nivel de significancia de 0,448. Con base en estos hallazgos, se valida la hipótesis nula de la investigación, que postula una asociación directa

débil entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huanta, Ayacucho-2022.

Los hallazgos presentados en este estudio se alinean con la investigación realizada por Carlos (2012) sobre el liderazgo pedagógico docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario del I.E.P. Helman de Chosica en 2011. La principal conclusión que se extrae es que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes. Además, el estudio indica que el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional también se asocian significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes. Además, la investigación destaca que la falta de liderazgo tiene una relación significativa con el rendimiento académico de los estudiantes.

Con base en los hallazgos estadísticos derivados de una hipótesis particular 1, se puede inferir que el liderazgo pedagógico exhibe una asociación directa con el estado emocional de los docentes en los establecimientos de educación primaria ubicados en el distrito de Huanta de Ayacucho en 2022. Esta relación se demuestra mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0.230, que indica un nivel de correlación moderado que mantiene la significación estadística de $p=0.768$.

Los descubrimientos presentados están alineados con la investigación de Horn y Marfán (2010) descrita en la disertación titulada «Interconexiones entre la administración educativa y el rendimiento académico: una visión crítica de los estudios realizados en Chile» publicada en Psico perspectivas. Los resultados sugieren que el liderazgo proporciona orientación para mejorar la educación de los estudiantes, reestructurar la institución, valorar las aportaciones de los educadores e involucrar a toda la comunidad, con un enfoque particular en fomentar el desarrollo de los estudiantes. Los estudiosos subrayan la importancia del liderazgo inclusivo, que tiene como objetivo fomentar la autonomía de los

docentes, implementar la delegación de tareas y garantizar la accesibilidad del líder a todas las partes interesadas, atributos que están específicamente relacionados con las responsabilidades educativas que se esperan de ellos.

Con base en los hallazgos estadísticos derivados de una hipótesis particular 2, se puede establecer que el liderazgo pedagógico muestra una asociación directa con el bienestar emocional dentro del ámbito cognitivo de los educadores de los establecimientos de educación primaria situados en el distrito de Huanta. Esta relación está indicada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,355, lo que significa un nivel de correlación moderado que es estadísticamente significativo en $p=0,586$.

Estos resultados se alinean con los hallazgos de Chávez (2013) en su examen del entorno social familiar y su correlación con las experiencias educativas de los estudiantes de ambos sexos de 5 años del I.E. N.º 80050 «José Félix Black» en Paiján, Chiclayo, Perú. Se encontró que el rendimiento académico de las niñas de 5 años en el I.E. N.º 80050 «José Félix Black» es notablemente sólido cuando se evalúa utilizando la guía de observación, superando los puntos de referencia establecidos por el Ministerio de Educación.

Conclusiones

Existe una correlación directa débil no significativa (0,377) entre liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Existe una correlación directa débil no significativa (0,230) entre liderazgo pedagógico y el estado emocional en la dimensión sentimientos de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Existe una correlación directa débil no significativa (0,355) entre liderazgo pedagógico y el estado emocional en la dimensión pensamientos de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Recomendaciones

Sobre la base de los hallazgos, se propone recomendaciones a las autoridades educativas para reforzar el liderazgo pedagógico entre los docentes, mejorar su confianza en sí mismos para hacer frente a los desafíos emergentes y considerar el aspecto emocional:

Fomentar y reforzar los debates y las actividades destinados a gestionar las emociones y los pensamientos de los profesores puede conducir a una mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje en su entorno vital.

Proporcionar formación sobre la inteligencia emocional y el desarrollo profesional de los educadores, en consonancia con su formación académica, puede enriquecer aún más sus competencias y experiencia en relación con sus responsabilidades docentes.

Para mejorar la eficacia de los educadores de las escuelas públicas de nivel primario del distrito de Huanta es necesario participar en debates, un desarrollo profesional continuo y experiencias prácticas, fomentar comunidades de aprendizaje autodirigidas y colaborativas dentro de áreas especializadas y, lo que es más importante, el director de la escuela, como líder pedagógico, debe inspirar constantemente los avances en sus prácticas pedagógicas.

La Dirección Regional de Educación está llamada a diseñar iniciativas destinadas a abordar los desafíos emocionales que se encuentran dentro y fuera del lugar de trabajo, con el objetivo final de mejorar la calidad del servicio. Esto es esencial para fomentar el desarrollo de habilidades entre los directores de escuelas y los educadores, permitiéndoles supervisar eficazmente las instituciones educativas.

Referencias

- Arana, L. y Morayma, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro. [Tesis de maestría, UMCH]. Repositorio UMCH.
- Benavides, C. (2010) Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente de la Universidad Nacional a Distancia (España). Dialnet, 407. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=38489>
- Bennis, W. G., & Heenan, D. A. (2001). Co-liderazgo: la nueva constelación del poder. Harvard Deusto business review, (104), 28-29.
- Candela, F., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en las instituciones educativas ST. George`s College, 2018-2019. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–
- Cejudo, J., López, M., Rubio, M., & Latorre, J. (2016). La formación en educación emocional de los docentes: una visión de los futuros maestros / Training teachers in emotional education: a vision of future school teachers. REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 26(3), 45. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.26.num.3.2015.16400>
- Cervera, L. E. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. [Tesis de maestría, UNMSM]. Cybertesis.
- Chiang V., M., Salazar B., C. , Martín R., M. y Núñez P., A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Salud de los trabajadores, 19, 1. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

- Choy, R. (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, UPCH].
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011>
- Hernández S., R. (2006). Metodología de la investigación (P. in México (ed.); 6th ed., Vol. 1999, Issue December).
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Macahuachi G., P. (2017). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente En La Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza. [Tesis de maestría, UNAMAD].
- MINEDU. (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Rutas Del Aprendizaje, 1–78.
- MINEDU. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. 56.
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2018). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Nader, M., & Solano, A. C. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689–698.
- Oliva, A., Antolín, L., Pertegal, M., Ríos, M., Parra, Á., Hernando, Á., & Del Carmen, R. (1384). Instrumentos para la evaluación de la salud mental y el desarrollo positivo adolescente y los activos que lo promueven.
- Quimbata, B., & Remache, M. (2019). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Cátedra*, 2(1).
<https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

- Reyes, M. (2016). Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10, (2).
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>
- Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038.
- Sanz, J. (2001). Un instrumento para evaluar la eficacia de los procedimientos de inducción de estado de ánimo: “La Escala de Valoración del Estado de Ánimo” (EVEA). *Análisis y modificación de conducta*, 27, 71- 110.
- Satorre, C. (2022). The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. *Puissant*, 3(1), 381-394. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168- ssoar-77056-7>
- Vara, A. A. (2015). 7 Pasos para una tesis exitosa. desde la idea inicial hasta la sustentación. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
[https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil wars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Vera, T., & Suárez, M. (2022). Strengthening management skills to improve the organizational climate of teachers at the Liceo Naval School in Guayaquil. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 6(1), 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669776004>

Zárate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. [Tesis de maestría, UNMSM].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General - ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022? Específicos: • ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimientos de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022? • ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamientos de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022?	General - Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. Específicos: • Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimientos de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. • Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamientos de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.	General - Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022 Específicas: H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión sentimientos de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. H2: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pensamientos de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.	<u>VARIABLE 1</u> Liderazgo pedagógico Dimensión 1 Capacidad técnica Dimensión 2 Manejo emocional y situacional Dimensión 3 Manejo organizacional <u>VARIABLE 2</u> Estado emocional de los docentes Dimensión 1 Sentimientos Dimensión 2 Pensamientos	Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Básica o pura Nivel de la investigación Correlacional Diseño de la investigación No experimental-transeccional Métodos -Método inductivo -Método deductivo -Método analítico-sintético Población 300 docentes de las instituciones educativas del distrito de Huanta. MUESTRA 100 docentes de las instituciones educativas del distrito de Huanta. Con tipo de muestreo es no probabilístico intencional. Técnica Recolección de datos, para ambas variables se utilizará la encuesta Instrumento Cuestionario para cada variable.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
				Estadígrafo Para el análisis de los contenidos se utilizará el Excel, de igual manera para el procesamiento de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS.

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos

Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico

Instrucciones- Estimado docente

FECHA: LUGAR

APELLIDOS: EDAD: SEXO.....

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO de los directivos de su institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más se identifica tu directivo con un (x). ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, por ello suplico a Ud. Que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios.

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

EL DIRECTOR

Nº	CAPACIDAD TÉCNICA	1	2	3	4	5
1	Promueve el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permite mejorar los aprendizajes.					
2	Demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos.					
3	Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.					
4	Ante una dificultad pedagógica muestra apoyo individual y colectivo.					
5	Realiza visitas permanentes al aula y recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo.					
6	Brinda soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica.					
7	Ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.					
8	Realiza reconocimiento personal y público al docente identificando sus buenas prácticas.					
9	Toma decisiones curriculares en base a resultados.					
Nº	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	1	2	3	4	5
10	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.					
11	Promueve estrategias de negociación colaboración de conflictos.					
12	Motiva y estimula permanentemente a sus docentes.					
13	Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.					
14	Adopta una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa.					
15	Establece una comunicación fluida, horizontal y asertiva.					
16	Desde su rol como directivo se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales.					

17	Vela por una convivencia basado en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la no violencia escolar.					
18	Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.					
Nº	MANEJO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
19	Construye con los docentes y comunidad educativa una visión compartida de cambio.					
20	Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.					
21	Los directivos tienen altas expectativas con la comunidad educativa.					
22	Promueve el trabajo en equipo. (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad).					
23	Involucra a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.					
24	Moviliza, inspira e influye las acciones de la comunidad educativa en función a lo pedagógico. El docente participa en la toma de decisiones.					
25	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.					
26	Utiliza y maneja las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal Perú educa en sus docentes.					
27	Gestiona los sistemas de calidad institucional.					
28	Fomenta la participación entre la institución educativa y la comunidad local.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMACIÓN

VARIABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO
VALORES	30 - 90	91 - 120	121 - 150

Cuestionario sobre la escala de valoración del estado de ánimo

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre “la escala de valoración del estado de ánimo” de los directivos de su institución educativa, el presente instrumento tiene por finalidad el determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el estado emocional de los docentes en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. Agradeceré que responda las preguntas con seriedad y honestidad. Es de carácter anónimo y las respuestas solo serán de uso para los objetivos de estudio.

Instrucciones- Estimado docente

Edad	
Sexo	
Institución Educativa	

A continuación, se le presenta una serie de alternativas marque con un aspa (x) según corresponda.

Identificación:

1	2
No	Sí

N°	Ítems	ESCALA	
SENTIMIENTOS			
01	¿Se siente nervioso(a)?	NO	SÍ
02	¿Se siente irritado(a)?	NO	SÍ
03	¿Se siente alegre?	NO	SÍ
04	¿Se siente aburrido(a)?	NO	SÍ
05	¿Se siente tenso(a)?	NO	SÍ
06	¿Se siente optimista?	NO	SÍ
07	¿Se siente lleno de energía?	NO	SÍ
08	¿Se siente ansioso(a)?	NO	SÍ
09	¿Se siente desganado(a)?	NO	SÍ
10	¿Se siente molesto?	NO	SÍ
11	¿Se siente intranquilo(a)?	NO	SÍ
12	¿Se siente con buen humor?	NO	SÍ
13	¿Se siente triste?	NO	SÍ
14	¿Se siente seguro(a)?	NO	SÍ
15	¿Se siente a gusto?	NO	SÍ
16	¿Siente ganas de llorar?	NO	SÍ
PENSAMIENTOS			
17	¿Piensa que usted es importante para los demás?	NO	SÍ
18	¿Se quiere tal como es?	NO	SÍ
19	¿Se disgusta con frecuencia por cosas sin importancia?	NO	SÍ
20	¿Piensa en la muerte?	NO	SÍ
21	¿Está usted satisfecho con su vida?	NO	SÍ

22	¿Tiene pensamientos que le molestan y no puede sacarse de la cabeza?	NO	SÍ
23	¿Tiene miedo de que le pueda pasar algo malo?	NO	SÍ
24	¿Piensa de que está desprotegido o desamparado?	NO	SÍ
25	¿Cree que la vida es muy interesante?	NO	SÍ
26	¿Se siente usted inútil?	NO	SÍ
27	¿Piensa que su situación no tiene arreglo?	NO	SÍ
28	¿Tiene problemas para concentrarse?	NO	SÍ
29	¿Prefiere alejarse de sus amigos?	NO	SÍ
30	¿Se preocupa mucho por el pasado?	NO	SÍ

BAREMACIÓN

VARIABLE	NEGATIVO	POSITIVO
VALORES	10 - 29	30 - 60

Anexo 3

Ficha de validación de expertos

EXPERTO 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

Tesista: Florabel Rosario Narvaez Lope

Instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS PARA CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total	55	16				

Puntaje total 70: x 100
=7000 /75

Coefficiente de valoración porcentual C = 95 %

Sugerencias

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Oscar Gutiérrez Huamaní
2	Especialidad	Educación Física
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la motricidad
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	16 de julio de 2022



.....

Firma y DNI: 28274743

EXPERTO 1**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS**

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

Tesista: Florabel Rosario Narvaez Lope

Instrumento: Cuestionario sobre la escala de valoración del estado de ánimo

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total	75					

Puntaje total 70: $\times 100$
= 7000 / 75

Coefficiente de valoración porcentual C = 100 %

Sugerencias

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Oscar Gutiérrez Huamani
2	Especialidad	Educación Física
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la motricidad
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	16 de julio de 2022



.....

Firma y DNI: 28274743

EXPERTO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tesista: Florabel Rosario Narvaez Lope

Instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la (s) variable (s)?		X				
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?		X				
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total	20	44				

Puntaje total= 85

Puntaje total = 64×100

= $6,400/75 = 85.3$

Opinión

El presente instrumento está elaborado con pertinencia y es aplicable para el trabajo de investigación en proceso.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto	Jaime Vargas Jerí
2	Especialidad	Lic. en Educación Física
3	Grado académico	Doctor
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 21 de julio de 2022



EXPERTO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tesista: Florabel Rosario Narvaez Lope

Instrumento: Cuestionario sobre la escala de valoración del estado de ánimo

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la (s) variable (s)?		X				
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?		X				
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total	20	44				

Opinión

Puntaje total= 85

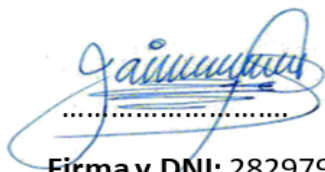
Puntaje total = 64×100

= $6,400/75 = 85.3$

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos, sin embargo, tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Jaime Vargas Jerí
2	Especialidad	Lic. en Educación Física
3	Grado académico	Doctor
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 21 de julio de 2022



Firma y DNI: 28297942

EXPERTO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tesista: Florabel Rosario Narvaez Lope

Instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la (s) variable (s)?		X				
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total						

Opinión

Puntaje total= 96

Puntaje total = 64x100

= 6,400/75 = 96

El presente instrumento está elaborado con pertinencia y es aplicable para el trabajo de investigación en proceso.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto	Ciro Augusto Madueño García
2	Especialidad	Educación Física
3	Grado académico	Maestro
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 21 de julio de 2022



.....

Firma y DNI: 28276888

EXPERTO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022.

Tesista: Florabel Rosario Narvaez Lope

Instrumento: Cuestionario sobre la escala de valoración del estado de ánimo

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la (s) variable (s)?	X	X				
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X	X				
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X	X				
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total						

Puntaje total= 96

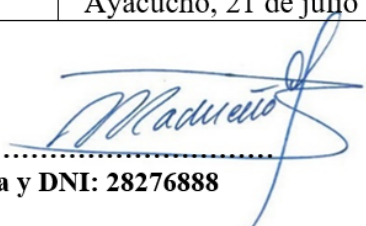
Puntaje total = 64x100

= 6,400/75 = 96

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos, sin embargo, tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Ciro Augusto Madueño García
2	Especialidad	Educación Física
3	Grado académico	Maestro
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 21 de julio de 2022



Firma y DNI: 28276888

Activar Windows

Anexo 4

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Confiabilidad del cuestionario sobre el liderazgo pedagógico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	28

Confiabilidad del cuestionario sobre la escala de valoración del estado de ánimo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,846	28

Rock en español x (50) WhatsApp x HOME - Posgrado - U x Intranet | UNSCH x Se compartió un form x CUESTIONARIO SOB x +

docs.google.com/forms/d/1Se4dF4R7LJy156Vpn91GsSGe82vUyOo8gt2egrg53b4/edit?ts=6390d9a6

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Preguntas Respuestas Configuración

Sección 1 de 3

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Instrucciones:

Estimado director la siguiente encuesta se presenta un conjunto de preguntas sobre EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO de los directivos, cada una con cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando una alternativa con la cual más se identifica por ello suplico a Ud. que pueda responder con sinceridad y veracidad teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

20°C Nublado 13:36 7/12/2022

Rock en español x (50) WhatsApp x HOME - Posgrado - U x Intranet | UNSCH x Se compartió un form x CUESTIONARIO SOB x +

docs.google.com/forms/d/1Se4dF4R7LJy156Vpn91GsSGe82vUyOo8gt2egrg53b4/edit?ts=6390d9a6

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Preguntas Respuestas Configuración

CAPACIDAD TÉCNICA

Descripción (opcional)

Promueve el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permite mejorar los aprendizajes. *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

20°C Nublado 13:36 7/12/2022

Rock en esp... (49) WhatsApp HOME - Posgrado Intranet | UNSCH Se compartió un CUESTIONARIO CUESTIONARIO

docs.google.com/forms/d/1MTcbWHJW4gShBjlq3rgjwC_1HDlxyoW7cdENrVtvSHY/edit?ts=6390d9a2&pli=1

CUESTIONARIO SOBRE LA ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTADO DE ÁNIMO

Preguntas Respuestas Configuración

CUESTIONARIO SOBRE LA ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTADO DE ÁNIMO

Instrucciones:

Estimado docente la siguiente encuesta se presenta un conjunto de preguntas sobre "LA ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTADO DE ÁNIMO" de los directivos, cada una con cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando una alternativa con la cual más se identifica por ello suplico a Ud. que pueda responder con sinceridad y veracidad teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1 = **Si**
2 = **No**

SENTIMIENTOS

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

20°C Nublado 13:32 7/12/2022

Rock en esp... (49) WhatsApp HOME - Posgrado Intranet | UNSCH Se compartió un CUESTIONARIO CUESTIONARIO

docs.google.com/forms/d/1MTcbWHJW4gShBjlq3rgjwC_1HDlxyoW7cdENrVtvSHY/edit?ts=6390d9a2&pli=1

CUESTIONARIO SOBRE LA ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTADO DE ÁNIMO

Preguntas Respuestas Configuración

SENTIMIENTOS

Descripción (opcional)

¿Se siente nervioso(a)? *

☐ Si
☐ No

¿Se siente irritado(a)? *

☐ Si
☐ No

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

20°C Nublado 13:33 7/12/2022

Anexo 5*Autorización para aplicar instrumentos***AUTORIZACION**

El director de la Institución Educativa N° 38257/Mx P “San Ramón” del distrito de Huanta, autoriza al maestrante Florabel Rosario Narvaez Lope de Educación con mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aplicar las encuestas sobre liderazgo pedagógico y estado emocional a todos los directivos y docentes del nivel primario de la Institución, la misma que será insumo para elaborar su trabajo de Investigación denominado “Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. Exhortando a los docentes del nivel primario a brindar las facilidades del caso al referido profesional.

05 de septiembre del 2022



Directora

Rosio Silva ALARCÓN SUELDO

AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa Emblemática Gonzales Vigil del distrito de Huanta, autoriza al maestrante Florabel Rosario Narvaez Lope de Educación con mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aplicar las encuestas sobre liderazgo pedagógico y estado emocional a todos los directivos y docentes del nivel primario de la Institución, la misma que será insumo para elaborar su trabajo de Investigación denominado “Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. Exhortando a los docentes del nivel primario a brindar las facilidades del caso al referido profesional.

05 de septiembre del 2022

Atentamente,



Prof. Carlos Martín MUÑOZ BALDEÓN
DIRECTOR

AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa N° 0393 “Madre Teresa De Calcuta” del distrito de Huanta, autoriza al maestrante Florabel Rosario Narvaez Lope de Educación con mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aplicar las encuestas sobre liderazgo pedagógico y estado emocional a todos los directivos y docentes del nivel primario de la Institución, la misma que será insumo para elaborar su trabajo de Investigación denominado “Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022. Exhortando a los docentes del nivel primario a brindar las facilidades del caso al referido profesional.

05 de septiembre del 2022



Directora

Leoncia|Flora HUAMÁN PERALTA

Anexo N° 06: Carta de compromiso del asesor**CARTA DE COMPROMISO**

Ayacucho, 2 de julio del 2022

Señor:

Dr. ROLANDO QUISPE MORALES.

Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación - UNSCH

Ciudad.

Estimado señor Decano, previo saludo.

El presente documento es para comunicarle, que en la actividad docente se debe cumplir aspectos de investigación, por lo cual los docentes asumen diversos compromisos; entre ellos, el compromiso de asesoría de proyectos de tesis para optar grado de Maestro y Doctor en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a través de la sustentación de tesis.

Con la presente carta, asumo el **compromiso de ASESORAR**, a la Bachiller Florabel Rosario NARVAEZ LOPE, quien tiene el deseo de realizar el trabajo de tesis titulado "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y ESTADO EMOCIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUANTA, AYACUCHO- 2022", comprometiéndome en el monitoreo y asesoría permanente, hasta la sustentación de la tesis.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mis sinceros reconocimientos y estima personal.


Oscar Gutiérrez Huamaní.
Doctor en Ciencias de la Motricidad



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 020-2024-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Florabel Rosario Narvaez Lope
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho - 2022
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	18% de similitud
N° DE TRABAJO	2472565598
FECHA	02 de octubre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

02 de octubre de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado
.....
Dr. Oscar Gutiérrez HuamaniCC:
Archivo
OGH/

Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

por Florabel Rosario Narvaez Lope

Fecha de entrega: 02-oct-2024 06:20a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2472565598

Nombre del archivo: as_del_nivel_primario_del_distrito_de_Huanta,_Ayacucho-_2022.pdf (1.53M)

Total de palabras: 18861

Total de caracteres: 110598

Liderazgo pedagógico y estado emocional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta, Ayacucho- 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1 %
	Trabajo del estudiante	
10	docs.bvsalud.org	<1 %
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1 %
	Trabajo del estudiante	
12	Submitted to Submitted on 1688382285635	<1 %
	Trabajo del estudiante	
13	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
14	repositorio.continental.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
15	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1 %
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000567-2024-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 5:00 p.m. del 3 de setiembre de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Guido Alfonso PEREZ SAEZ** y el **Dr. Adolfo QUISPE ARROYO**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y ESTADO EMOCIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUANTA, AYACUCHO - 2022**. En la ciudad de Ayacucho del 2024 presentado por la **Bach. Florabel Rosario NARVAEZ LOPE**. Teniendo como asesor al **Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dicelsets (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Florabel Rosario NARVAEZ LOPE**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las... 18:40hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las... 18:50hrs. del 3 de setiembre de 2024.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO
Director(e) de la UPG – FCE.

.....
Dr. Guido Alfonso PEREZ SAEZ
Miembro.

.....
Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Miembro.

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente.

Observaciones: