

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**



TESIS PARA TÍTULO PROFESIONAL

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN
LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE
CHOLÓN, HUÁNUCO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR

MORALES TARAZONA, Gunter

TINGO MARÍA-PERU

2024.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 030-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 16 días del mes de octubre de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.039/2023-D-FCEA, de fecha 7 de marzo de 2023, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **LIRERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE CHOLÓN-HÚANUCO** presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **GUNTER MORALES TARAZONA.**

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:30 pm se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 16 de octubre de 2024

Lic. ANTONIO SIMEÓN NUÑEZ
Presidente



Lic. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Miembro

Dr. JHON MELÉNDEZ ORDOÑEZ
Miembro

Dr. JAIME PEÑA CAMARENA
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 244 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE CHOLÓN, HUÁNUCO	MORALES TARAZONA, Gunter	20 % Veinte

Tingo María, 21 de julio de 2025


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTES AL TITULO UNIVERSITARIO

(Resolución N°059-2021-CU-R-UNAS)

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Título de la Tesis : Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón.

Autor (ra) : **MORALES TARAZONA, Gunter**

DNI : 71868070

Asesor : Dr. Jaime J. Peña Camarena

Programa de investigación : **01** Gestión integral de organizaciones

Línea de investigación : **02** Desarrollo de instituciones públicas y sociales

Lugar de ejecución : Distrito de Cholón (Huánuco)

Duración:

Inicio : enero del 2020

Término : julio del 2022

Presupuesto de financiamiento:

FEDU	:	S/.	.-
Propio	:	S/.	5,984.00
Otros	:	S/.	.-

Morales Tarazona, Gunter
Tesisista

Dr. Jaime Peña Camarena
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres Nemecio y Carmen por creer y confiar siempre en mí, apoyándome y aconsejándome en mis decisiones de la vida.

A mis docentes y en especial a mi Asesor Dr. Jaime Peña Camarena, por su orientación y consejos y por compartir desinteresadamente sus conocimientos.

A Marilia Gavi Reynaldo Campos por estar siempre conmigo apoyándome incondicionalmente con su motivación y entusiasmo a superarme cada día más.

AGRADECIMIENTO

- A docente Jaime Peña Camarena, Doctor en ciencias administrativas, por el asesoramiento a lo largo de la tesis, en la que nunca escatimo esfuerzos ni tiempo para corregir y mejorar este trabajo de investigación, por compartir sus conocimientos conmigo e inspirar en mi mucha admiración.
- A las Instituciones Educativas que integran la Red Educativa Rural Cholón 1, del distrito de Cholón, provincia de Marañón, departamento de Huánuco por su apoyo constante en el acceso para recabar los datos de la presente investigación.
- Agradecimiento a la Universidad Nacional Agraria de la Selva, a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y muy especial a la Especialidad de Administración por las facilidades brindadas con mi persona.

INDICE DE CONTENIDOS

REGISTRO DE TESIS DE TITULO UNIVERSITARIO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	04
1.1. Antecedentes de la investigación.....	04
1.2. Base Teórica.....	08
1.2.1. Definición de liderazgo.....	08
1.2.2. Liderazgo directivo.....	11
1.2.3. Desempeño pedagógico.....	14
1.3. Definición de Términos básicos.....	19
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	21
2.1. Hipótesis general.....	21
2.2. Hipótesis específicas.....	21
2.3. Matriz de consistencia.....	22
2.4. Operacionalización de variables.....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
3.1. Tipo de investigación.....	24
3.2. Diseño de la Investigación.....	24
3.3. Población y Muestra.....	26
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	26
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	26
3.6. Métodos estadísticos para el procesamiento de la información.....	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	30
4.1. Características de la muestra.....	30
4.1.1. Análisis de la muestra.....	30
4.1.2. Análisis de la variable de investigación.....	32
4.2. Contrastación o prueba de hipótesis.....	51
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	56
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de consistencia.....	26
Tabla 2: Operacionalización de variables	27
Tabla 3: Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach	32
Tabla 4: validación del instrumento de variables de juicio de expertos.....	33
Tabla 5: Rango de edad de los encuestados.....	34
Tabla 6: Análisis demográfico según genero	35
Tabla 7: Análisis demográfico según nivel de estudio.....	35
Tabla 8: Análisis demográfico según condición laboral.....	38
Tabla 9: Correlación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico	56
Tabla 10: Correlación entre la gestión pedagógico y desempeño pedagógico	57
Tabla 11: Correlación entre gestión institucional y desempeño pedagógico	58
Tabla 12: Correlación entre la gestión administrativa y desempeño pedagógico.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensiones de gestión escolar.....	15
Figura 2: El directivo se interesa por el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.	36
Figura 3: El directivo promueve el mejoramiento y desarrollo de la enseñanza	37
Figura 4: El directivo valora y reconoce el desempeño de los profesores	37
Figura 5: El directivo motiva constantemente para el lograr el mejor desempeño de los profesores.....	38
Figura 6: El directivo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución educativa	38
Figura 7: El directivo comunica a los docentes información sobre el monitoreo señalando sus logros, oportunidades de mejora y compromisos	39
Figura 8: El directivo mantiene un adecuado clima institucional.....	40
Figura 9: El directivo soluciona los conflictos adecuadamente de acuerdo con los protocolos establecidos por la normativa.....	40
Figura 10: El directivo crea una cultura institucional innovadora.....	41
Figura 11: El directivo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y Comunidad.....	41
Figura 12: El directivo cumple y hace cumplir las normas y reglamentos.....	42
Figura 13: El directivo asegura que las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad sean respetuosas, sin ofensas, agresiones y discriminación...	42
Figura 14: El directivo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus Funciones.....	43
Figura 15: El directivo se actualiza y capacita permanentemente.....	43

Figura 16: El directivo es imparcial para sancionar faltas e incumplimiento de los Docentes.....	44
Figura 17: El directivo tiene el conocimiento y la capacidad para desempeñarse en el cargo.....	44
Figura 18: El directivo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución educativa.....	45
Figura 19: El directivo asegura que la comunidad educativa este informada del uso de los recursos de la I.E. y que la información sea siempre transparente.....	45
Figura 20: El profesor demuestra orden y disciplina en clase.....	46
Figura 21: El profesor prepara y planifica su clase para el fácil entendimiento de sus alumnos.....	47
Figura 22: El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.....	47
Figura 23: El profesor usa información actualizada en su clase.....	48
Figura 24: El profesor se preocupa por el rendimiento y aprendizaje del alumno.....	48
Figura 25: El profesor conoce suficientemente de su materia como para impartirla.....	49
Figura 26: El profesor tiene sus documentos técnicos-pedagógicos al día.....	49
Figura 27: El profesor evalúa de manera justa y adecuada a sus alumnos.....	50
Figura 28: El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.....	50
Figura 29: El profesor tiene vocación para la enseñanza.....	51
Figura 30: El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.....	51
Figura 31: El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MINEDU.....	52
Figura 32: El profesor demuestra una alta identificación con la I.E.....	52

Figura 33: El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la Institución educativa.....	53
Figura 34: El profesor fomenta la práctica de valores en la I.E.....	53
Figura 35: El profesor participa en la generación de políticas educativas de nivel regional y nacional expresando su opinión informada y local, actualizada sobre ellas, en el marco de su labor profesional.....	54
Figura 36: El docente fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.....	54
Figura 37: El profesor fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los alumnos.....	55

RESÚMEN

El estudio ejecuto en el distrito de Cholon, provincia de Marañon, que forma parte del departamento de Huánuco. La finalidad fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon. Para la recopilación de datos, se manejó una encuesta con un cuestionario tipo Likert, que incluía 18 preguntas relacionadas con el liderazgo directivo y 18 preguntas acerca del desempeño pedagógico. El instrumento fue administrado a los profesionales que integran las redes educativas rurales del distrito de Cholon. En cuanto a la metodología, la investigación se clasifico como aplicada, nivel correlacional, adoptando un diseño no experimental y transversal. Se empleó estadística descriptiva para el análisis de los datos y estadística inferencial de Rho Spearman para verificar la hipótesis establecida. Los hallazgos muestran estadísticamente que, existe una relación altamente significativa entre la variable liderazgo directivo y desempeño pedagógico con un (p-valor; $0.00 < 0.05$) y un grado de relación alto ($r_s = 0,841$). Por otro lado, en relación con la primera hipótesis específica, que aborda la gestión pedagógica y desempeño pedagógico, se encontró una relación significativa con (p-valor; $0.00 < 0.05$) y un grado de asociación moderado ($r_s = 0,735$), en lo que respecta a la segunda hipótesis específica, gestión institucional y desempeño pedagógico, se observó una relación moderado ($r_s = 0,671$) con p-valor de 0.00 (menor que 0,05). Finalmente, la tercera hipótesis específica, que abarca la gestión administrativa y desempeño pedagógico, revelo una correlación altamente significativa, con p-valor de 0.00 (menor que 0,05) y un nivel considera moderado ($r_s = 0,686$).

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño pedagógico, redes educativas, educación rural, gestión institucional.

ABSTRACT

The study was conducted in the Cholon district, Marañon province, part of the Huánuco department. The purpose was to determine the relationship between principal leadership and pedagogical performance in rural educational networks in the Cholon district. Data collection involved a Likert-type questionnaire, which included 18 questions related to principal leadership and 18 questions about pedagogical performance. The instrument was administered to professionals who comprise rural educational networks in the Cholon district. The research methodology was classified as applied, correlational, and adopted a non-experimental and cross-sectional design. Descriptive statistics were used for data analysis, and Rho-Spearman's inferential statistics were used to verify the established hypothesis. The findings show statistically that there is a highly significant relationship between the variable directive leadership and pedagogical performance with a (p-value; $0.00 < 0.05$) and a high degree of relationship ($r_s = 0.841$). On the other hand, in relation to the first specific hypothesis, which addresses pedagogical management and pedagogical performance, a significant relationship was found with (p-value; $0.00 < 0.05$) and a moderate degree of association ($r_s = 0.735$), with regard to the second specific hypothesis, institutional management and pedagogical performance, a moderate relationship was observed ($r_s = 0.671$) with a p-value of 0.00 (less than 0.05). Finally, the third specific hypothesis, which covers administrative management and pedagogical performance, revealed a highly significant correlation, with a p-value of 0.00 (less than 0.05) and a level considered moderate ($r_s = 0.686$).

Keywords: Management leadership, pedagogical performance, educational networks, rural education, institutional management.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Agencia de calidad de la educación (2016) actualmente, nuestro principal desafío en el ámbito educativo es mejorar la calidad y la igualdad de la educación. Una reconocida investigación internacional realizadas por Vivianne Robinson y Kenneth Leithwood durante las últimas décadas ha confirmado la importancia de los equipos de gestores para mejora el aprendizaje de los alumnos. Los estudios indican que el papel de los directores como líderes constituye el segundo aspecto más determinante en el aprendizaje de los alumnos dentro del entorno escolar (Leithwood et al., 2008).

Las investigaciones sobre el mejoramiento de la efectividad en la última década han demostrado que el factor educativo que tiene el más impacto en el aprendizaje de los alumnos, es a nivel de aula, es decir, el papel de los maestros. La evidencia reafirma que la labor de los directores fueron uno de los primordiales promotores de los cambios y el mejoramiento en las escuelas para que se den a nivel de aula. La mayoría de los líderes escolares tienen un alto nivel de legitimidad y efectividad de liderazgo en relación con los miembros de la escuela, tanto a nivel de formación técnica como de conducción escolar.

El liderazgo directivo perfecciona el aprendizaje de los alumnos al influir en la motivación, las habilidades, las prácticas y las condiciones de trabajo de los maestros. Las prácticas directivas están relacionadas con la creación de condiciones organizacionales para que los docentes puedan ejercer plenamente y desarrollar sus habilidades profesionales. Los directores aseguran la infraestructura necesaria para que las actividades pedagógicas se desarrollen con éxito. Según el Ministerio de educación (2021), el objetivo de la gestión escolar es lograr el progreso integral de los alumnos y garantizar que adquieran una educación básica hasta el final. Esto se logra gestionando las condiciones operativas, las prácticas de aprendizaje y el bienestar escolar.

En este contexto, se observa que tanto el liderazgo de la dirección y el desempeño pedagógico en el ámbito rural tiene sus problemas que influyen en el desarrollo de las actividades académicas lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes. En ese sentido, la investigación se ejecutó en el distrito de Cholón, región Huánuco. Dada las circunstancias descritas, se formuló como interrogante principal:

¿Qué asociación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón, Huánuco?. Y como interrogantes específicas se plantearon los siguientes: ¿Qué relación hay entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño pedagógico de las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco?

¿Qué interacción hay entre la dimensión gestión institucional y desempeño pedagógico de las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco?, ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión administrativa y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco?, y para responder a estas interrogantes, se formularon el objetivo general y los objetivos específicos: Establecer la correspondencia del liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón - Huánuco, mientras los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente manera: Determinar la asociación de la gestión pedagógica y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco. Determinar la asociación de la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco. establecer la asociación de la gestión administrativa con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: El liderazgo directivo se asocia significativamente con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco. Y las conjeturas específicas se plantearon los siguiente: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas

rurales del distrito de Cholon – Huánuco. Se encuentra una asociación significativa entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon - Huánuco. Se encuentra una asociación entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del Distrito de Cholon – Huánuco. Por último, el estudio se estructuró de la siguiente manera: En el capítulo primero: Marco teórico que refiere a los antecedentes, bases teóricas y la definición de conceptos básicos. En el capítulo dos, se plantearon la conjetura principal, las hipótesis específicas, matriz de consistencia, y operacionalización de variables. En el capítulo tres se hicieron referencia a la metodología del estudio que fueron descritos como el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra del estudio, técnicas de recolección de los datos y los métodos estadísticos para el proceso de la información. En el capítulo cuatro, se presenta los resultados al cual se arribaron en el estudio. En el capítulo V, se realizó la discusión y por último se describen las conclusiones, recomendaciones, así como también se adjunta los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Grisales (2020) en su investigación denominada Liderazgo directivo y su vínculo con el desempeño docente en las instituciones educativas oficiales (IEO) del municipio de El Guamo Bolívar estableció como meta principal examinar los estilos de liderazgo de los directivos y su impacto en el rendimiento docente en las IEO del municipio de El Guamo Bolívar. El enfoque metodológico adopta una perspectiva combinada (cuantitativa-cualitativa) de naturaleza descriptiva con un diseño de correlación-transacción. La comunidad estuvo compuesta por 77 integrantes de la comunidad educativa que pertenecen al equipo directivo y a los profesores de las dos instituciones situadas en el municipio. Los métodos empleados incluyeron la observación y la encuesta utilizando un cuestionario como herramienta. Como consecuencia de la investigación se demostró que hay una correlación relevante entre el estilo de liderazgo del líder y el desempeño laboral del profesor.

Ríos et al. (2018) señalan que las habilidades directivas son esenciales para el desempeño de la dirección y administración de las instituciones educativas, dado que abordan dinámicas transversales que representan un universo de oportunidades dentro de la organización educativa. El proyecto es de naturaleza cualitativa y con un diseño teórico fundamentado, ofrece una investigación sobre el liderazgo gerencial y los impactos detectados por docentes, estudiantes y los directivos en cuatro instituciones educativas oficiales de Bogotá: Naciones Unidas, la Estancia San Isidro Labrador, la Gaitana y Aldemar Rojas Plazas. Los datos recolectados fueron tratados con el Atlas Ti, versión 7.5, siguiendo la ruta del análisis teórico fundamentado que busca aislar la teoría emergente de los datos. Los hallazgos sostienen que la comunidad educativa percibe un impacto evidente

de los estilos y prácticas de liderazgo directivo en el éxito académico, hallazgos que se utilizan para proporcionar datos pertinentes y mejorar la calidad de las instituciones de enseñanza. Esta perspectiva reflexiva resuelve disputas acerca de la capacitación del directivo docente y brinda un aporte para comprender las habilidades del liderazgo directivo, que se fundamentan en las vivencias exitosas de cada gestor.

En 2018, Cervantes realizó una investigación que exploró la relación entre los estilos de liderazgo de los directores y el desempeño docente en la escuela pública "Amarillis Fuentes Alcívar" de Guayaquil, Ecuador. El estudio adoptó un enfoque positivista, empleando métodos cuantitativos para comprender la correlación. Se empleó una encuesta para recopilar datos y cuestionarios a los docentes. Se seleccionó aleatoriamente a cuarenta y cuatro educadores mediante un muestreo probabilístico simple para participar. El liderazgo del director se clasificó en categorías como autocrático, afiliativo, competitivo, orientador, coaching y visionario, incorporando dieciocho indicadores en total. Las variables de rendimiento docente se clasificaron según la planificación del trabajo pedagógico, la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje, y la responsabilidad profesional, medidas a partir de un total de 18 indicadores. Se postuló que hay una relación estadísticamente relevante entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico, que al final se demostró ser una relación elevada, directa y relevante. Esto es particularmente evidente en el sistema educativo actual, corroborando teorías e investigaciones previas; por otro lado, el liderazgo autoritario es el que influye más en el rendimiento docente, y en ambas situaciones respalda lo detectado en investigaciones anteriores y confirma estos hallazgos. ¿Qué conocimientos posee la ciencia acerca de estos fenómenos?. Por esta razón, es necesario continuar la investigación dentro de la Organización y en otros organismos, así como más estudios y propuestas sobre este tema.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Según Muñoz (2023) su principal propósito en su investigación fue establecer la correlación entre la gestión institucional y el desempeño profesional del magisterio en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Cusco, 2022. El estudio se ejecutó de manera básica, con un enfoque cuantitativo, un diseño de correlación transversal y fundamentado en la investigación no experimental; el grupo de estudio se conformó por 60 profesores. Los hallazgos de la investigación establecen una reciprocidad entre la administración institucional y el rendimiento profesional magisterial; estableciendo que cuando la administración institucional es moderada, el rendimiento profesional magisterial es regular ($t = ,886$; $p < 0,05$). Esto implica que esta entidad, con una adecuada administración y rendimiento profesional, cumpla con las expectativas de los usuarios.

Según Muñoz (2023) su principal propósito en su investigación fue establecer la correlación entre la administración institucional y el rendimiento profesional del magisterio en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Cusco, 2022. La investigación se llevó a cabo de manera básica, con un enfoque cuantitativo, un diseño de correlación transversal y fundamentado en la investigación no experimental; el grupo de estudio se conformó por 60 profesores. Los hallazgos de la investigación establecen una correlación entre la administración institucional y el rendimiento profesional magisterial; estableciendo que cuando la administración institucional es moderada, el rendimiento profesional magisterial es regular ($t = ,886$; $p < 0,05$). Esto implica que esta entidad, con una adecuada gestión y desempeño profesional, cumpla con las expectativas de los usuarios.

Chamba (2021) en estudio titulado “Gestión administrativo y trabajo pedagógico en instituciones educativas monodocentes del Circuito El Limo, Ecuador 2020”. Plantea como

propósito establecer la correlación de la gestión administrativa y el desempeño educativo docente, dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. Para ello se consideró una muestra censal de 19 educadores. El instrumento de investigación fue cuestionarios (02) en base a las dos variables investigadas, concluyendo que la gestión administrativa se relaciona con desempeño pedagógico de los docentes con un coeficiente de Rho Spearman de 0,977, calificado como alto.

En su estudio denominado "Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura-2020", Chorres (2020) se propone determinar la correspondencia entre el Liderazgo Directivo y el desempeño Pedagógico. Empleo un diseño transversal no experimental, con una muestra de 40 docentes. En resumen, hay una correlación relevante entre el liderazgo directivo y el rendimiento pedagógico. La correlación Spearman (ρ) de 0,927 se considera una relación muy alta, ya que la significación (sig.) es 0,000 y es inferior al 5%. Igualmente, se descubrieron vínculos importantes entre el liderazgo directivo y las dimensiones del rendimiento pedagógico.

Curico (2019) en su tesis "Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa CEUNAP, San Juan Bautista-2016", propone como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente. Tipo de estudio correlacional, diseño no experimental. El grupo de estudio consistió en todos los profesores (44), incluyendo 16 maestros de nivel primario y 28 de nivel secundario de la Institución. Se obtuvo $C = 39\%$ al aplicar el coeficiente de contingencia, lo que señala que el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente tienen una relación moderada. Esto sugiere que hay una correlación relevante entre el nivel de liderazgo pedagógico-directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa CEUNAP del distrito de San Juan Bautista, durante el periodo del estudio.

Cabrera (2019), en su estudio denominado "La administración pedagógica y su

impacto en el rendimiento de los alumnos de la institución educativa Babahoyo, cantón Ecuador, 2018", propone como objetivo revelar cómo la gestión pedagógica afecta el desempeño de los alumnos de la institución educativa Babahoyo. El grupo consistió en 28 alumnos. El estudio se llevó a cabo bajo un diseño no experimental, de carácter causal, utilizando un cuestionario con escala de Likert. Se alcanzaron valores de Rho de 0.667, concluyendo que hay un vínculo considerable entre la gestión pedagógica y el desempeño de los alumnos de la institución educativa Babahoyo.

Huamán (2018) en su trabajo de investigación denominado Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en la institución educativa N°10875, Chilasque, Kañaris: propone como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico del educador en la institución educativa N°10875 de Chilasque, 2018. Este es un estudio de naturaleza básica, diseño no experimental y de nivel correlacional. Se utilizaron dos instrumentos validados por el MINEDU, el primero es la ficha de evaluación de desempeño laboral y el segundo es la Rúbrica de desempeño del profesor.

La muestra corresponde a la muestra no probabilística porque es una muestra poblacional de 7 docentes en el año 2018. Los resultados que se obtuvieron mediante el estadístico Rho de Spearman fueron de 0,617, por lo que se evidencia que no existe correlación, ya que el nivel de significancia es de 0,140 y es mayor que 0,05. Esto sugiere que podrían existir otros elementos que influyen en el desempeño pedagógico del personal docente, como el ambiente institucional, la constante actualización profesional.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Definición de Liderazgo

Preciado & Monsalve (2008) menciona que Chiavenato define el liderazgo como "el impacto interpersonal aplicado en una circunstancia específica para alcanzar uno o varios objetivos concretos mediante el proceso de comunicación humana". Afirmó que es un

fenómeno social y su impacto se produce en los equipos de trabajo, donde funciona como una "fuerza psicológica que engloba ideas como poder y autoridad". En contraposición, Andersen (2006) indica que la mayoría de las definiciones de liderazgo contienen dos o tres componentes: consecución de objetivos, grupo u organización, estructura y relaciones interpersonales; además, aclara que no hay un líder organizado. (p.81)

1.2.1.1. Tipos de liderazgo.

De acuerdo con Lifeder (2022) existen diferentes tipos de liderazgo en grupos y compañías, con diferentes funciones y particularidades, y cada tipo tiene sus fortalezas, debilidades, ventajas y desventajas.

- Liderazgo autocrático o autoritario

Un estilo de liderazgo que puede encontrarse en una organización es el liderazgo autocrático o autoritario. Este tipo de líder agrupa el poder, restringe la implicación de los empleados y realiza decisiones de manera unidireccional. Asimismo, demanda sumisión de sus seguidores y ejerce su autoridad a través de incentivos y sanciones. Un líder autocrático es aquel que define todos los elementos de la organización, tales como metas, procedimientos y objetivos laborales, y ejerce el poder de manera exclusiva. Ejemplos en la historia incluyen a Adolf Hitler, Napoleón Bonaparte, Genghis Khan y Donald Trump.

- Liderazgo burocrático

Este tipo de liderazgo asegura de que todo lo que hacen los empleados y los responsables sea correcto y necesario. Este tipo de liderazgo es adecuado en determinados escenarios. Por ejemplo, cuando se encuentra un riesgo de seguridad en el trabajo (por ejemplo, cuando los operantes laboran con máquina o sustancias peligrosas, dichos personajes tienen una hoja de acción para dirigir el trabajo. Ejemplos actuales: Winston Churchill, Colin Powell, Alfred P. Sloan.

- **Liderazgo carismático**

Estos tipos de líderes inculcan a sus subordinados y equipos con una visión inspiradora para lograr objetivos y avanzar en el trabajo. Sin embargo, también conlleva algunos problemas. Por ejemplo, el éxito parece depender de la presencia del líder, ya que este tipo de líder desarrolla confianza en sí mismo que en los miembros de su equipo. Cuando un directivo renuncia, puede resultar estresante porque puede afectar al proyecto y a la propia empresa. Ejemplos de la vida real: Steve Jobs, Elon Musk, Martin Luther King Jr., Madre Teresa, Papa Juan Pablo II, Jack Welch.

- **Liderazgo natural**

- Un líder que no tiene reconocimiento oficial ni formal, sino que el grupo lo elige. Hace referencia a alguien que encabeza todos los estratos de la organización y cumple con las demandas del grupo mismo. Son líderes de comunicación que inspiran a los integrantes del equipo y cubren sus requerimientos. En contraposición a los líderes autoritarios, practican un liderazgo transparente en el que las decisiones se toman a través de la cooperación de los integrantes del equipo. Casos de la vida cotidiana: Michael Jordan, Cristiano Ronaldo, LeBron James

- **Liderazgo transaccional**

Este estilo de líder requiere que sus subalternos y integrantes del equipo lo sigan. Se les paga por los esfuerzos y actividades que llevan a cabo. Esto implica que los líderes tienen la potestad de dirigir y penalizar a aquellos que no realizan su trabajo adecuadamente. Por esta razón, emplean estímulos externos, específicamente premios y sanciones, para asegurar que los integrantes del grupo cumplan con las tareas sugeridas. Ejemplos de personalidades como Bill Gates, Norman Schwarzkopf, Vince Lombardi, Howard Schultz.

- **Liderazgo transformacional**

Esta forma de liderazgo motiva, inspira y entusiasma permanentemente a los

integrantes, y hereda lo mismo. Exploran nuevas iniciativas y crean valor añadido. En algunas ocasiones, se asemeja a un líder carismático al inculcar valores, confianza y aclamación en los integrantes de su equipo. Sin embargo, los líderes transformacionales priorizan los intereses del grupo sobre sus propios intereses personales. Es un líder que logra las metas que la organización se ha propuesto, pero no se queda ahí, sino que plantea ideas nuevas para todo lo antes logrado. No persigue estabilidad, sino transformación e instaura nuevas propuestas.

- **Liderazgo orientado a las personas o las relaciones**

Son líderes que están orientados a los individuos que se centran en organizar, apoyar y alcanzar el desarrollo personal de los miembros de su equipo. Son más involucrados y considerados con quienes los rodean. Este tipo de liderazgo comenzó como un aspecto del liderazgo más que como un liderazgo orientado a tareas.

- **Liderazgo orientado a la tarea**

Estos tipos de líderes están orientados a las tareas y se centran específicamente en ello, para lograr los objetivos y en hacer bien el trabajo. Cuando los líderes se centran sólo en el trabajo e ignoran la dirección de las personas y las relaciones, a veces tienden a volverse autocráticos o autoritarios. Este es un tipo de liderazgo que se orienta en precisar, planificar, organizar y gestionar las metas, objetivos y roles necesarios para alcanzar las metas.

1.2.2. Liderazgo Directivo

Según el Ministerio de Educación Nacional [MEN] & Fundación Empresarios por la Educación [FExE], (2022), este tipo de liderazgo se refiere a la influencia real que tienen los directivos docentes en la práctica, el rendimiento estudiantil y la creación de un ambiente escolar para la vida y la convivencia, más allá de las funciones burocráticas (Anderson, 2010). Por lo tanto, es importante afirmar la evidencia sobre cómo las ocupaciones y el liderazgo de los docentes directivos influyen en la mejora escolar. (p. 14)

De acuerdo con Leithwood y Riehl (2009, como se citó en Cervantes, 2019) precisa al liderazgo directivo como: Las habilidades para gestionar y alcanzar los objetivos comunes de la institución educativa. El liderazgo lo ejercen personas que desempeñan diversas funciones dentro de una empresa. Los líderes cultos son aquellos que ocupan puestos formales de autoridad, y son considerados verdaderos líderes por el papel que desempeñan. El trabajo de un gerente se basa en la situación y se fijan objetivos. (p. 9)

Según Monroy (como se citó en Cervantes, 2019) respecto al liderazgo vinculado a directivas, se dice: El objetivo principal de un líder vinculado a directivas es controlar el cambio, lo que significa que tienen realizar una planificación, organización, coordinación y control. De esta forma, necesitan acelerar su dirección general, saber resolver batallas y completar la misión de las funciones y tareas asignadas. También ganarás experiencia personal, pero también necesitarás ser innovador y ágil. (pp. 9-10)

1.2.2.1. Dimensiones de liderazgo directivo.

a) Gestión pedagógica

Según Alonso y Sánchez (1994) quienes afirman al respecto: «...Quien controla y dirige el desarrollo normativo educativo, está limitado estrictamente a cumplir los planes y programas de investigación establecidos, simplemente a los administradores los servicios educativos. Además, se preocupan en obtener el crecimiento íntegro de las potencialidades de cada estudiante, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares y tratando de integrar sus actividades con las necesidades de su familia y comunidad local». Se crea un modelo de gestión del aprendizaje a nivel profesional, utilizando un enfoque holístico y dialéctico que sistematiza y describe la integración de especialista. (Batista, 2007, p. 101)

De acuerdo con el (Ministerio de educación [MINEDU], 2021), la administración escolar es un conjunto de métodos administrativos y tácticas de administración, cuyo propósito es alcanzar el progreso completo de los alumnos y certificar su educación básica

hasta el final de su carrera. Esto se alcanza tramitando las circunstancias operativas, las prácticas de aprendizaje y gestionando el bienestar estudiantil. Para alcanzar y mejorar la gestión estudiantil es obligatorio conocer sus diversas dimensiones. Estas dimensiones son:

Figura 1

Dimensiones de gestión escolar

Dimensión de la Gestión Escolar	Descripción
Estratégica	Referida a la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la IE, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma.
Administrativa	Referida a las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la IE y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.
Pedagógica	Referida a la gestión del núcleo pedagógico de la IE, es decir, el conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.
Comunitaria	Referida al fomento de una gestión de la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, que garanticen un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

La gestión exitosa de una institución o programa educativo requiere acción en todos los aspectos de manera interrelacionada. En este sentido, el director como gestor y persona con máxima responsabilidad en la gestión de la IE o red educativa, usa herramientas de gestión (IIGG) para organizar, implementar y evaluar la gestión del colegio con el fin de alcanzar resultados. En ese sentido, el IIGG es una herramienta que define las dimensiones de la estrategia escolar juntamente con la comunidad educativa. (p.3)

Por otro lado, Siliceo (2007, como se citó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco, 2020) señala que: La administración didáctica del líder es muy trascendental en el transcurso de formación de los alumnos, porque sus acciones están encaminadas a aprender, realizar habilidades que sean útiles para el progreso personal, social y profesional. Por lo tanto, el líder utilizará los medios necesarios para lograr este objetivo. (p. 41)

b) Gestión administrativa del director

Alvarado (2008, como se citó en Valles de Rojas et al., 2017), es un componente esencial del mejoramiento escolar porque se desarrolla como parte de la planificación, realización y evaluación de tareas diseñadas para apoyar la misión institucional a través del uso eficaz de los recursos, procesos y procedimientos efectivos. Por otro lado, Borjas (2004) en relación a lo manifestado previamente, se refiere al uso práctico de diversos recursos que pueden ser utilizados para desarrollar el proceso de aprendizaje del currículo, además de las áreas de gestión en el uso de recursos administrativos, materiales y tiempo, también incluye aquellos vinculados con personas y elementos influyentes en la efectividad y eficiencia del proceso de enseñanza del currículo (pp. 5-6)

c) Gestión estratégica institucional

Según Ramírez (2007, p. 85), la planificación estratégica es “un pensamiento integral de las labores necesarias para lograr determinadas metas y cumplir una misión”. Por lo tanto, significa utilizar el criterio y la discreción para resolver situaciones o problemas potenciales. Al mismo tiempo, Robbins (2006, p. 11) afirmó que "La planificación, además de fijar objetivos, también incluye formular estrategias y formular planes para coordinar actividades”. (como se citó en Valles de Rojas et al., 2017)

Según Calero (2006, como se citó en Chorres, 2020) hace referencia que, a la gestión organizacional, los gerentes seleccionan para la administración escoge de una u otra manera la organización en su integridad. Este tipo de selección requiere una enseñanza especial de los directores sobre la naturaleza de la comunidad, los esfuerzos y recompensas de las diferentes instituciones, las debilidades y los productos comprensibles de las instituciones líderes, por lo que deben estar conectado. Esto debe hacerse de maneras alternativas para garantizar que las instituciones educativas sean apropiadas y respondan a las necesidades y aspiraciones de las comunidades a las que sirven y donde están ubicadas. (p.13)

1.2.3. Desempeño pedagógico

De acuerdo con el MINEDU (2012, como se citó en Chorres, 2020), El marco firme del rendimiento directivo es un componente esencial en la transformación escolar, que se fundamenta en el ideal de crecimiento magisterial, promovido por el MINEDU. El objetivo es que las instituciones educativas administren la transformación en los procesos de enseñanza, mientras que las organizaciones de capacitación se enfoquen en el saber de los estudiantes. Así pues, en respuesta a la reforma educativa, resulta imprescindible disponer de directores seleccionados, con una formación adecuadamente estructurada. Por esta razón, el MINEDU tiene como objetivo establecer de manera estratégico el Marco del rendimiento óptimo del conductor, enfocado en políticas de instrucción integral eficaz.

Dentro del contexto del buen ejercicio del director, se precisan sus objetivos, que buscan establecer actividades comunes en materia de liderazgo pedagógico, lo cual deben centrarse en el aprendizaje de los alumnos lo cual les permitan revalorizar en la sociedad, la importancia de los directivos en el ámbito de la educación. (pp.14-14)

Según Chenet et al. (2017) sostiene que, en nuestra sociedad, el triunfo o el fracaso de cualquier sistema educativo depende primordialmente de la calidad de sus profesores. Estos niveles nos permiten conocer la efectividad del profesor. Según el *Ámbito de Acreditación y evaluación docente - CPEIP (2012)*, Se distinguen 4 niveles de desempeño docente: insatisfactorio, básico, competente y destacado. Los niveles de desempeño son respuestas reconocibles y valoradas que corresponden a qué tan bien deberían desempeñarse o qué tan bien se desempeñan.

Estos niveles de desempeño son beneficiosos para guiar al docente acerca de lo que se espera de él y facilitarle la realización de su autoevaluación basada en criterios comunes para todos. Además, son un instrumento de evaluación y monitoreo formativo en la medida en que proporcionan datos cualitativos y diferencias que promueven el debate profesional e

identifican áreas de desarrollo futuro. Los niveles de desempeño evalúan la descripción del desempeño de los maestros, desde docentes que buscan adquirir los fundamentos de la enseñanza, hasta expertos con trayectorias destacadas que pueden compartir su experiencia. (p.307)

1.2.3.1. Dimensiones de desempeño pedagógico

a) La pedagogía del docente

Se trata del estudio intencional, sistemático y científico de la educación, disciplina cuyo propósito es formular, estudiar y resolver un problema educativo. La pedagogía también se concibe como un conjunto de normas, principios y leyes que rigen el proceso educativo sistemático. Según Lushe, citado (Fulqui, p. 346): “El propósito de la pedagogía es el estudio, selección y aplicación de acciones educativas emprendidas dentro de un marco institucional determinado y encaminadas a alcanzar fines socialmente determinados a través de consideraciones éticas” y filosóficas”. (Velázquez et al., 2009)

Según Medina y Salvador (como se citó en Escalante, 2019), sostienen que la didáctica representa un estudio meticuloso y fundamentado de las acciones docentes, orientado a promover el aprendizaje formativo en los estudiantes en una variedad de contextos. Bernardo (2004, p. 19), siguiendo a Lorenzo Delgado, define la didáctica como “una ciencia que prescribe y se ocupa de las teorías sobre la enseñanza bajo un enfoque práctico y normativo”. En consecuencia, el objetivo de la investigación se centra en la orientación metodológica del docente, mientras que el contenido abarca la cultura organizada, y el propósito final es la educación de los estudiantes. Es importante mencionar que la didáctica se considera un área dentro de la disciplina pedagógica dedicada a la sistematización e integración de aspectos teóricos y metodológicos del proceso comunicativo, con el objetivo de enriquecer a las personas implicadas. Bernardo (1997, p. 14) añade que “en el ámbito de la didáctica, las estrategias abarcan todos los enfoques y métodos que permiten a los educadores gestionar

de manera efectiva el aprendizaje de los alumnos”. (p. 40)

De acuerdo con Chorres (2020) menciona que:

La Dimensión pedagógica

Es una parte fundamental de la carrera del profesorado. Se refiere a conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos, construidos con una reflexión teórico-práctica, que permite a los docentes utilizar una amplia gama de conocimientos para llevar a cabo su desempeño. Menciona una práctica pedagógica especial como es la instrucción, que demanda adecuación, en los alumnos el trabajo y la atención, es decir, su tendencia a aprender y su formación. Requiere también de una ética de la enseñanza, que dé sentido a las relaciones a través de las cuales se educa, la misma que conduzca al desarrollo y la autonomía de los estudiantes. En esta dimensión se distinguen tres fases principales: La evaluación educativa, que presupone varios criterios, que abarcan diferentes disciplinas y culturas, se basa en la existencia de múltiples maneras de interpretar, entender y apreciar lo que cada estudiante necesita en términos de sus necesidades y oportunidades de aprendizaje, además de identificar la opción más adecuada para manifestar en cada contexto y ambiente social. El liderazgo motivacional es otra estrategia que involucra la estimulación adecuada del deseo de aprender en un conjunto de individuos que varían en deseos, edad y cualidades, además de confiar en su capacidad para conseguir todos los conocimientos que requieren obtener, en cualquier circunstancia adversa y en cualquier contexto cultural y socioeconómico. La vinculación es un elemento asociado con la creación de interacciones particulares con los estudiantes, especialmente con su forma de pensar o sentir, así como crear relaciones notables entre ellos.

La Dimensión cultural

Por lo tanto, es transcendental que un profesor tenga una comprensión integral de su contexto para poder abordar los desafíos políticos, económicos y culturales que enfrenta una sociedad, así como los acontecimientos y el medio de nuestro lugar, nuestro país y el mundo en el que vivimos. Se trata de inspeccionar los cambios, desafíos y dilemas para comprender y recibir la formación adaptada que cada país promete a su futura generación de jóvenes.

Dimensión política

Esto se relaciona con la dedicación que debe poseer un educador para formar a sus alumnos no únicamente como personas, sino también como ciudadanos responsables, orientados a transformar las interacciones dentro de la sociedad. Este proceso se fundamenta en principios de justicia social y equidad, dado que la función de la escuela también abarca el desarrollo de una nación, como una comunidad que comparte una identidad colectiva. Los docentes deben conocer la sociedad real y su problemática para poder cimentar una sociedad que reduzca la desigualdad, sea más justa y libre, apoyada por ciudadanos conscientes, dinámicos, responsables y respetuosos del entorno donde trabajan. (pp.17-18)

1.2.3.1. Redes educativas Rurales

Según el (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019), es la composición de una institución educativa público de los diferentes niveles y características de formación elemental en el área rural para promover el cuidado y oportuna a las necesidades y dificultades educativas. Su principio es fortalecer la gestión escolar y desarrollar lineamientos pedagógicos que satisfagan las necesidades de la población estudiantil; con este fin, los representantes educativos, familias, líderes comunitarios, ilustrados, maestros,

directivos, alumnos, comunidades, gobiernos y demás se unen para crear situaciones que apoyen el resultado de sus alumnos.

Dependiendo de las características de su entorno, el RER se compone de un mínimo de 5 y un máximo de 10 II.EE. Toda II.EE. que pertenecen a una red, debe ser preferentemente en la misma zona de un distrito y necesariamente depender de la misma UGEL. También se nombra uno de las II.EE. Miembros como sede del RER.

El RER podrá implementarse gradualmente en el servicio educativo de las zonas rurales abarcando eventualmente toda la II.EE. Esto se realizara dentro de un contexto de respeto a la diversidad y el fortalecimiento del proceso de descentralización, con el propósito de contribuir al logro de los siguientes objetivos:

- a) Mejorar la calidad de los servicios educativos integrando II.EE. Esto permite optimizar las estrategias de formación continua, intervención y/o aprendizaje de los docentes. Al mismo tiempo, se consigue una distribución adecuada de los recursos educativos, la correcta asignación del personal requerido y una organización eficaz de la supervisión a cargo de la Dirección Regional de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local.
- b) A partir de las necesidades y particularidades de los habitantes de las escuelas rurales, es necesario potenciar la organización del currículo y la administración de los servicios educativos para elevar el nivel de la educación.
- c) Ayuda en el empleo a largo plazo de maestros durante la jornada laboral en las instituciones educativas a través de apoyo administrativo y de instrucción.
- d) Ofrecer comunicación entre las II.EE. y entidades de gestión educativa descentralizada para cumplir con las necesidades y requerimientos de las II.EE. Distrito rural.
- e) Fomentar la vinculación entre instituciones y estructuras en su territorio para cubrir las

demandas educativas y complementarlas de manera organizada, apropiada y adaptada a las circunstancias de todas las áreas rurales del país.

- f) Fomentar la participación coordinada de los alumnos, padre y la comunidad educativa en su totalidad, en la gestión de la educación en el entorno rural para el progreso de los aprendizajes. (pp. 7-8)

1.3. Definición de términos básicos.

1. **Liderazgo:** El liderazgo se refiere a la habilidad de un individuo para influir, motivar, coordinar y llevar a cabo acciones destinadas a alcanzar sus metas que engloben a individuos y colectivos dentro de un contexto de valores. (Escuela Europea de Excelencia, 2015, párr.1)
2. **Directivo:** Se refiere al poder, habilidad, capacidad, virtud o eficiencia de liderar o dirigir algo. Esto se aplica a personas y también se usa como sustantivo. (Definiciona, 2016, párr.1)
3. **Evaluación:** Se refiere al acto y resultado de evaluar. El término, en sí mismo, proviene del verbo francés évaluer, que se traduce como 'definir el valor de algo'. (Significados, 2018)
4. **Desempeño:** Es el rendimiento de una persona en el cumplimiento de sus deberes. Sin embargo, el rendimiento incluye varios factores, como el desempeño de tareas y el desempeño contextual. (HRider, 2023)
5. **Las Redes Educativas Institucionales, en adelante (REI):** Son instancias de cooperación, intercambio y asistencia mutua con el objetivo de perfeccionar la calidad de los servicios educativos. (Pérez, 2017, párr. 1)
6. **Pedagógico:** Es lo que concierne a la pedagogía, su especialización en la enseñanza, aprendizaje, adiestramiento en la educación. (Definiciona, 2017, párr. 1)

7. **Gestión educativa:** Es una rama específica de la gestión pública, responsable de planificar, coordinar, llevar a cabo y supervisar el proceso educativo conforme a las normativas establecidas del sector. CIED (como se citó en Toledo, 2019, p. 57)
8. **Dirección y liderazgo:** Señaló que la actitud tradicional de los líderes formales puede generar limitaciones e inconvenientes para las organizaciones. Dominar los equipos con los que trabaja y utilizar habilidades de liderazgo puede aumentar la productividad y el crecimiento personal y empresarial. Según CALERO (2005, como se citó Toledo, 2019, p. 74)
9. **Formación académica:** La formación académica refiere a la parte del currículum profesional que describe la carrera educativa del candidato. Refleja el periodo de tiempo durante el cual la persona es capaz de continuar su estudio. (Nicuesa, 2015)

CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco.

2.2 Hipótesis específica

- La gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco tiene una relación significativa.
- La gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco, están relacionados significativamente.
- La gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco, están la relacionadas significativamente.

2.3 Matriz de consistencia

Tabla 1

Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del Distrito de Cholón -Huánuco

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón	Variables Asociada: Liderazgo directivo	Tipo de estudio La investigación fue de tipo aplicado y nivel relacional Diseño El diseño de investigación fue transversal no experimental.
Problemas Especificos	Objetivos Especificos	Hipótesis específicas		Enfoque: Cuantitativo Población y muestra La población en estudio estuvo conformada por directores y profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria que ascienden a 30 profesionales.
¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón?	Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón	Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón	Variables de supervisión Desempeño pedagógico	Técnicas de recolección de datos Se aplicó un cuestionario de encuesta, con cinco opciones de respuesta tipo Likert.
¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón?	Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón	Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón		Técnicas para el procesamiento de información. Para el contraste de prueba de hipótesis del estudio, se aplicó el estadístico del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s).
¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón	Existe la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón		

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 2

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
LIDERAZGO DIRECTIVO (V1)	Leithwood (2009, como se citó en Castillo, 2018) manifiesta que, el liderazgo se da en varias situaciones dentro del complejo escenario que caracteriza a la mayoría de los sistemas educativos. (p.17) definiéndolo como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela, agregando que las funciones del liderazgo pueden realizarse de muchas maneras, dependiendo del líder individual, del contexto y del tipo de metas que se persiguen. (p. 32).	El liderazgo directivo se define operacionalmente a través de la medición de 03 dimensiones: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión institucional, Leithwood (2009, como se citó en Castillo, 2018, p. 33). Según la valoración de los docentes fue recogidas mediante la aplicación de un cuestionario, cada dimensión establece los siguientes indicadores:	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de procesos pedagógicos - Gestiones y condiciones en mejora de aprendizaje - Orientación de procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 	Cuestionario	Escala de Likert
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos - Diseña de manera participativa los instrumentos de participación - Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, consenso y la negociación 		
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona el uso óptimo los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje - Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible - Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas 		
DESEMPEÑO PEDAGOGICO (V2)	Montenegro (2007, como se citó en Castillo Briones, 2018) indica que, el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.32)	El desempeño docente es la realización de funciones de los docentes en la institución donde laboran, a través de actividades educativas logrando cumplir objetivos establecidos de manera eficiente y eficaz. Tal es así que operativamente debe cumplir con 03 dimensiones: Pedagógicas, cultural y política por docentes de acuerdo a la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas, Valdés (2009, como se citó en Castillo, 2018, p.31); para lo cual estableció los siguientes indicadores:	Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 	Cuestionario	Escala de Likert
			Dimensión cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 		
			Dimensión política	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Ética profesional 		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y nivel de investigación

Para Murillo (como se citó en Vargas, 2009), hace referencia al trabajo de investigación aplicada como “investigación práctica o empírica” y se identifica por su intención de aplicar o emplear los conocimientos adquiridos, mientras se adquieren otros conocimientos, en la implementación y sistematización basada en la investigación. Asimismo, luego de la formación, usar el conocimiento y los efectos del estudio, para entender el contexto de forma precisa, organizada y sistemática. (p.159)

Según (Hernández et al., 2014), el nivel de estudio fue correlacional. Explicaron que el propósito de esta clase de investigación es entender el grado de relación o conexión que hay entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto o muestra particular. Por lo tanto, este nivel posibilitó corroborar los objetivos propuestos para determinar la correlación entre las variables de enseñanza y aprendizaje en la red educativa rural del distrito de Cholon-Huánuco. (p.93)

3.2. Diseño de la investigación

3.2.1. *Método de investigación y diseño de investigación*

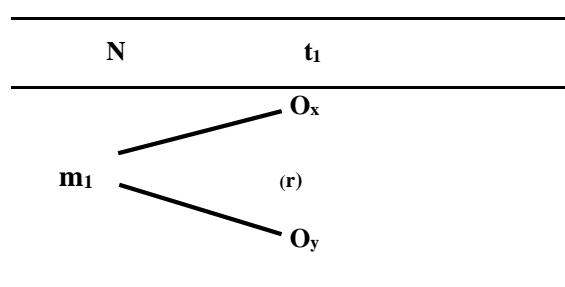
Método inductivo-deductivo: Es un enfoque que se fundamenta en la lógica y analiza hechos concretos, aunque es deductivo en un sentido específico (de lo general a lo específico) e inductivo en el contrario (de lo general a lo específico). Método hipotético-deductivo, es un proceso que consiste en partir de algunos enunciados como supuestos, intentar refutar o falsear estos supuestos y sacar conclusiones de ellos que deben enfrentarse a los hechos. (Bernal, 2015, p. 60)

De acuerdo con Hernández et al. (2014), se caracteriza como una investigación en la que no se efectúa ninguna modificación intencional de las variables. En otras palabras, en estas investigaciones no se alteran intencionadamente las variables independientes para

examinar su impacto en otras variables. En el estudio no experimental, se observa y examina eventos que ocurren en ambientes naturales. (p. 152)

Por lo tanto, el enfoque de la investigación es no experimental, de naturaleza transversal y descriptiva. No se trata de un experimento, dado que se pueden apreciar las características de las variables de liderazgo directivo y desempeño pedagógico. Es transversal ya que la información se recolectó en un instante determinado. Es descriptivo ya que nos facilita detallar rasgos y correlacional porque nos facilitará relacionar la variable liderazgo directivo con el desempeño pedagógico en las redes de educación rural del distrito de Cholón-Huánuco.

El esquema se ilustra de la forma siguiente:



Leyenda:

m₁ = Muestra (Profesionales)

O_x = Liderazgo directivo.

O_y = Desempeño pedagógico.

r = Correlación

3.3 . Población y muestra

3.3.1. Población

Se incluyeron en la población a directores y docentes de las instituciones educativas de las escuelas secundarias del Distrito de Cholón de la UGEL Marañón en la Región Huánuco. La población consistió en 30 profesionales, entre directivos y profesores.

3.3.2. Muestra

La muestra utilizada en la investigación fue Censal ($N=n$) denominado así porque se considerará a toda la población, porque la muestra es pequeña, por lo que, para el trabajo de campo, la muestra estuvo constituido por todos los profesionales (15 directivos y 15 docentes) que ascienden a 30 profesionales proporcionados por Oficina de Recursos Humanos de la Red Educativa Rural-Cholón (**Anexo 6**)

3.4 Técnicas de recolección de datos

a. La investigación utilizó la técnica de encuesta, cuyo objetivo es obtener la mayor cantidad de información posible de los sujetos. El cuestionario servirá como instrumento para que los profesionales expresen su acuerdo o desacuerdo con una pregunta o tema. La encuesta será del tipo escala Likert. La técnica utilizada fue de tipo Likert que contempla la siguiente puntuación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La investigación hizo uso de la prueba de Rho Spearman, que determina la correlación entre variables asociada y de supervisión. Para procesar los datos obtenidos, mediante la técnica descrita en el apartado anterior, se usó estadística básica, con apoyo del software SPSS y Microsoft Excel, que permitió sistematizar los datos en tablas de frecuencia simples y distribuciones porcentuales con sus correspondientes gráficos de barras.

Haciendo uso de alfa de Cron Bach, se realizó el método de consistencia interna, lo que nos permitió evaluar la confiabilidad del instrumento

3.6. Métodos estadísticos para el procesamiento de la información.

3.6.1. Estadística descriptiva

En la investigación se empleó estadística descriptiva. El objetivo fue recolectar y examinar un conjunto de datos de la muestra, con el propósito de ofrecer una descripción apropiada de las diversas características de la muestra. Estos datos incluían el género, nivel de estudio y la situación laboral. Como resultado, se lograron construir frecuencias, tablas y gráficos, lo que permitió llevar a cabo un estudio más integral.

3.6.2. Estadística Inferencial

Hernández et al. (1997) enumeran dos tipos de pruebas: las paramétricas y las no paramétricas. Cada investigación posee sus particularidades y premisas, y la elección de un investigador se basa en estas premisas. Asimismo, se emplearon estadísticas inferenciales para ilustrar la interacción entre las variables asociadas y de supervisión. De acuerdo con Sampieri et al. (2010), se puede emplear el coeficiente de reciprocidad Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables asociadas y la variable de supervisión en datos que no sean normales y que sean de nivel ordinal. Por otro lado, Pearson lleva a cabo los cálculos correspondientes al estándar de las variables a nivel de escala o intervalo. Según lo demostrado, se utilizó la prueba de relación de Rho de Spearman para datos no paramétricos.

FÓRMULA DE SPEARMAN:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - 1}$$

3.6.3. Procedimientos.

3.6.3.1. Análisis del instrumento de medición.

a) fiabilidad del instrumento

La seguridad de un instrumento se entiende como el grado en que se obtienen resultados consistentes al aplicarlo repetidamente a la misma persona o sujeto. (Sampieri et

al., 1997). Para evaluar la confiabilidad de este estudio, se llevó a cabo el cálculo de un índice de seguridad interna mediante el uso del coeficiente alfa de Cronbach. (p. 200)

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,848	36

De acuerdo con los resultados del Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de seguridad considerado bueno (0,848), lo que excedió el mínimo necesario (0,80) acorde a los valores de una investigación de naturaleza social.

b) Validez del instrumento

Previo a la recopilación de datos, se comprobó la efectividad del instrumento a través de técnica denominado JUICIO DE EXPERTOS, que incluyó a tres docentes que cumplieron con las características del estudio. Los resultados presentados por los expertos arrojaron una medida global de 85.71. Por lo tanto, se puede confirmar que los factores presentados, son adecuados para la investigación. Tabla 3

Tabla 4*Evaluación por juicio de expertos*

ITEMS	CRITERIOS DE VALORACIÓN	PUNTAJE DE LOS EXPERTOS		
		1	2	3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	85	85	90
2	Los ítems ayudan describir conductas.	85	85	85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.	85	80	80
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.	85	80	85
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.	90	85	85
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	90	85	85
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.	95	90	85
Promedio parcial		87.9	84.3	85.0
Promedio total			85.71	

Para realizar el estudio, se utilizó un instrumento denominada cuestionario el cual incluyo preguntas relacionadas con el estudio y recogió información sobre las variables que se detallan a continuación:

- a) Primer paso, se confeccionó el instrumento según con los objetivos del estudio de investigación.
- b) Segundo paso, se realizó la prueba piloto para establecer la seguridad de la data.
- c) Tercer paso, se utilizó el instrumento para la recopilación de la información de primera mano.
- d) En 4to.lugar se analizó los datos recolectados, mediante la estadística descriptiva para luego aplicar la respectiva inferencia estadística.
- e) Y por último se ejecutó la composición del informe final.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Características de la muestra

El estudio se ejecutó en el Distrito de Cholón, región Huánuco, donde la muestra de investigación fue de n=30 profesionales incluidos directivos y docentes, el número de participantes fueron estimados para su caracterización en base a su edad, sexo, nivel educativo y situación laboral.

4.1.1. Análisis de la muestra

Tabla 5

Rango de edades de los encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30 años	1	3,3
31 a 35 años	1	3,3
36 a 40 años	5	16,7
41 a 45 años	6	20,0
46 a más años	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Como se puede notar en la tabla 5, el 56.7% de los encuestados tienen edades que superan los 46 años, seguido del 20% que tienen edades entre 41 a y 45 años, el 16.7% tienen entre 36 a 40 años y solo el 3.3% de los entrevistados sus edades son entre 25 a 30 años y 31 a 35 años ambos con el mismo porcentaje, lo que indica que en su mayoría, los entrevistados son profesionales mayores de 46 años.

Tabla 6

Análisis demográfico según Género

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	17	56,7
Femenino	13	43,3
TOTA	30	100.0

Fuente: Spss Vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la tabla 6 se muestra que el género de los entrevistados son el 56.7% para los masculinos y el 43.3% para los femeninos, por lo que se puede percibir que los del sexo masculino son relativamente más.

Tabla 7

Análisis demográfico según nivel de estudio

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Titulado	26.0	86,7
Maestría	3.0	10,0
Doctorado	1.0	3,3
Total	30.0	100,0

Fuente: SPSS Vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Como se muestra en la tabla 7, el 86.7% de los encuestados tienen título profesional, el 10% respondió que tienen el nivel de maestría y solo el 3.3% manifestó que tienen estudios de doctorado, lo que demuestra que la mayoría de los entrevistados solo son titulados.

Tabla 8

Análisis demográfico según condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	14	46.7
Contratado	16	53.3
Total	30	100.0

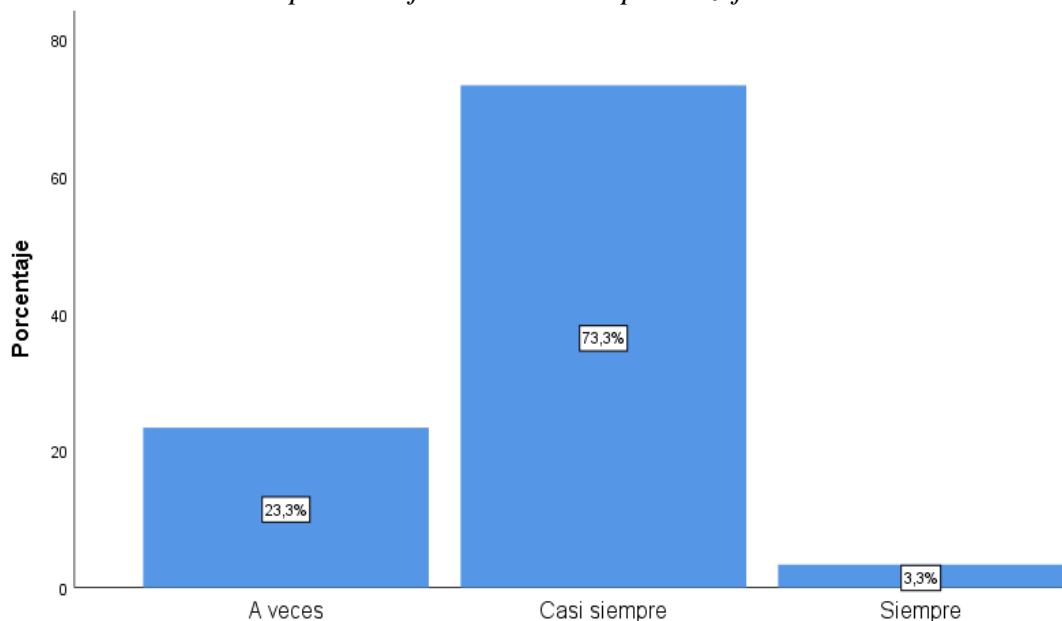
Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

De acuerdo a los resultados obtenidos el 46,7% de los entrevistados tienen la condición laboral de nombrados, mientras que el 53,3% de los mismos, se encuentran en la condición laboral de contratados. Datos que muestran que la mayoría de los profesionales tienen la condición laboral de contratados. Así como se muestra en la tabla 8.

4.1.2. Análisis de las variables de investigación

Figura 2

El directivo se interesa por el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes

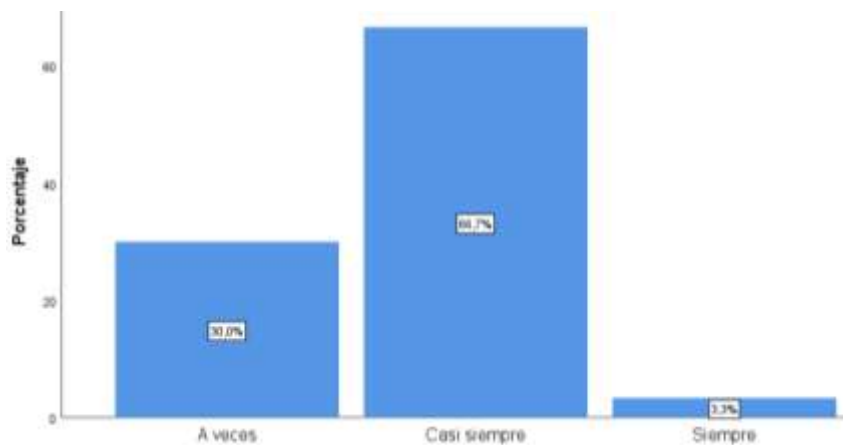


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

El 73.3% de los directivos de las redes educativas rurales, casi siempre tienen interés por mejorar la educación de los alumnos en las redes educativas rurales del Distrito de Cholón, Huánuco, mientras el 23.3% de los mismos, manifiestan que a veces se interesan por el mejoramiento académico y solo el 3.3% opinaron que siempre están interesados en el mejoramiento. Resultados que se muestran en la figura 2. Lo que significa que hay una predisposición por mejorar la parte académica de los estudiantes de las instituciones educativas rurales.

Figura 3

El directivo promueve el mejoramiento y desarrollo de la enseñanza

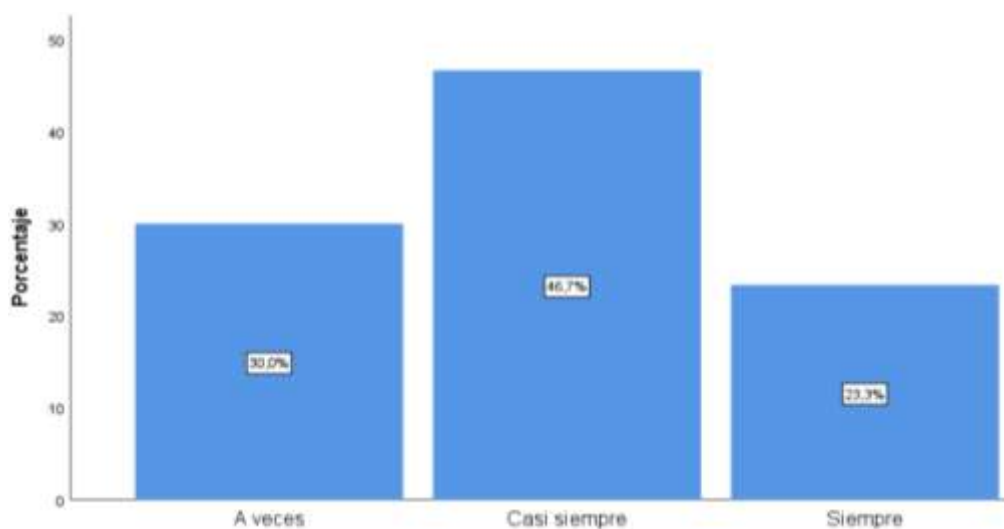


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 3 se observa que el 66.7% de los directivos de las redes educativas rurales, casi siempre promueven el mejoramiento y desarrollo de la enseñanza en torno a redes de educación en las zonas rurales del Distrito de Cholón, Huánuco, mientras que el 30% de los mismo, manifiestan que a veces y solo el 3.3% opinaron que siempre promueven el mejoramiento y desarrollo de la enseñanza.

Figura 4

El directivo valora y reconoce el desempeño de los profesores

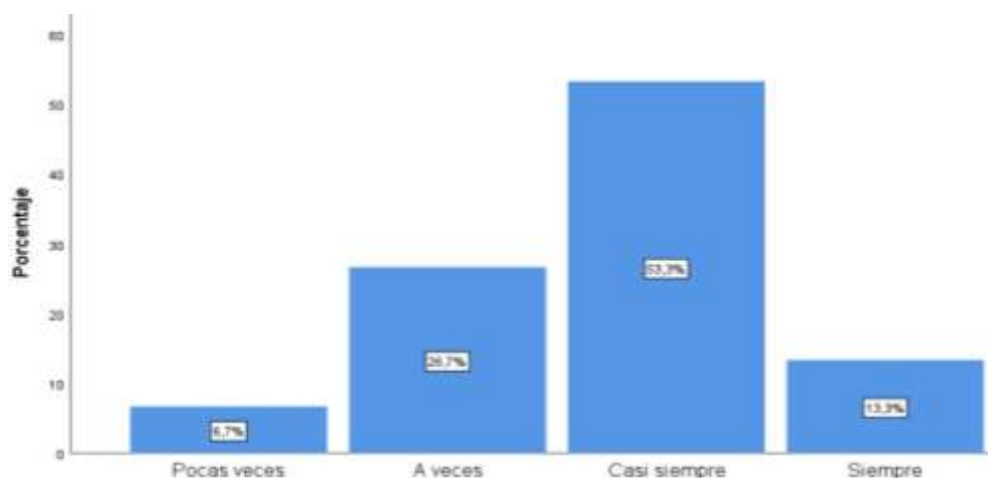


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 4 se observa que el 46.7% de los directivos de las redes educativas rurales, casi siempre valora y reconoce el desempeño de los maestros que trabajan en la educación rural como redes del Distrito de Choló, Huánuco, mientras que el 30% de los mismo, manifiestan que a veces y el 23.3% opinaron que siempre se valora y reconoce su trabajo.

Figura 5

El directivo motiva constantemente para el lograr el mejor desempeño de los profesores

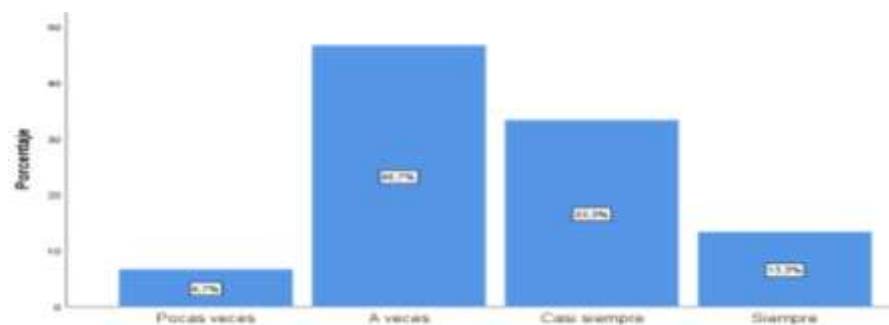


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 5 se observa que el 53.3% de los directivos motiva casi siempre a los profesores para mejorar su desempeño, mientras que el 26.7% de los mismo, manifiestan que a veces, el 13.3% opinaron que siempre y el 6.7% respondieron pocas veces.

Figura 6

El directivo toma las decisiones correctas para mejorar y desarrollar la institución educativa.

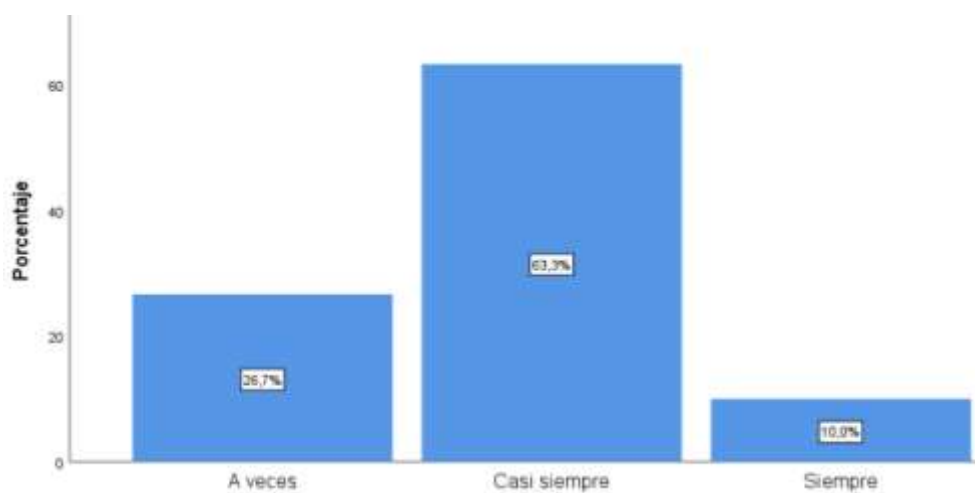


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Respecto al indicador formulado, observamos en la Figura 6 que el 46,7% de los directivos en ocasiones toma decisiones correctas para mejorar y desarrollar la institución educativa, mientras que el 33,3% de ellos indica que casi siempre toma decisiones correctas, el 13,3% dijo que siempre toma decisiones acertadas y el 6.7% respondió que rara vez deciden de manera acertadas para lograr el mejoramiento de la institución.

Figura 7

El directivo informa a los maestros sobre el seguimiento, destacando sus logros, oportunidades de mejora y compromisos.

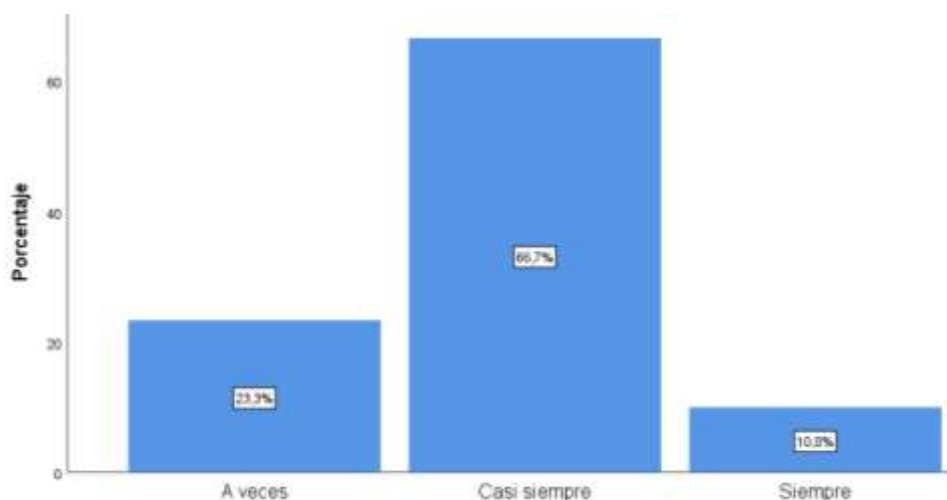


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Referente al indicador que se observa en la figura 7, el 63.3% de los directivos, casi siempre informa a los maestros sobre el seguimiento, destacando sus logros, oportunidades de perfeccionamiento y compromisos, mientras que el 26.7% de los mismo, manifiestan que a veces y el 10.0% opinaron siempre están comunicando a los docentes la información de control haciéndoles saber sus logros, oportunidades y compromisos que tienen con la institución educativa.

Figura 8

El directivo mantiene un adecuado clima institucional

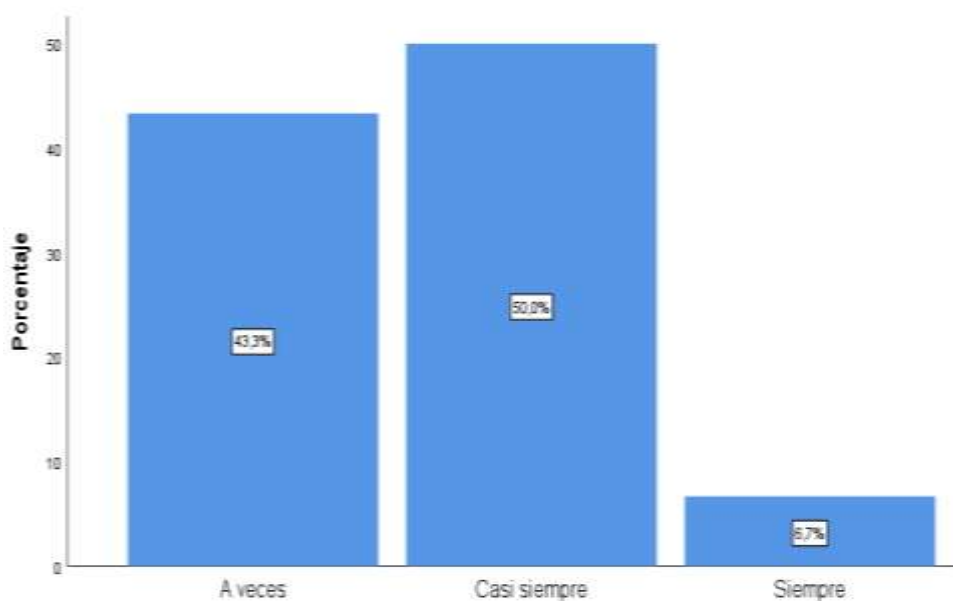


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 8, se observa que el 66.7% de los directivos, casi siempre mantienen un adecuado clima institucional, mientras que el 23.3% de los mismo, manifiestan que a veces y el 10.0% opinaron siempre mantienen un buen clima en las instituciones educativas.

Figura 9

El directivo soluciona los conflictos adecuadamente conforme a los protocolos determinados por la normativa

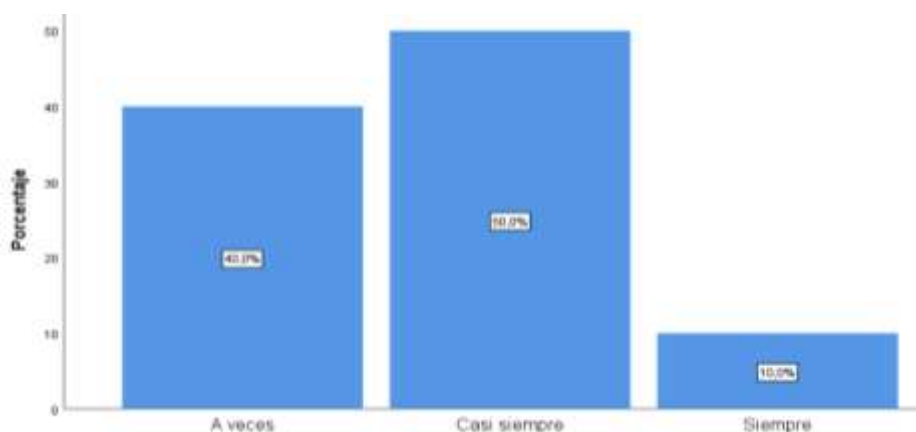


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 9, se observa que el 50.0% de los directivos, casi siempre solucionan los conflictos adecuadamente conforme con los protocolos señalados por la normativa, mientras que el 43.3% de los mismo, manifiestan que a veces y el 6.7% respondieron que siempre los directivos solucionan adecuadamente los conflictos.

Figura 10

El directivo crea una cultura institucional innovadora

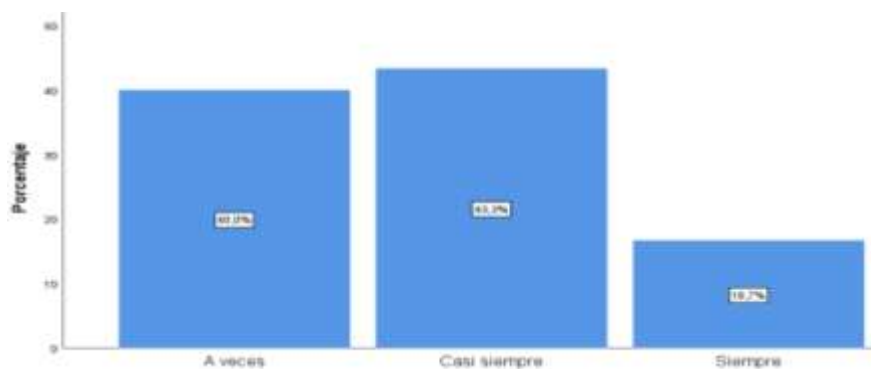


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 10, se observa que el 50.0% de los directivos, casi siempre crean una cultura institucional innovadora, mientras que el 40% de los mismo, manifiestan que a veces y el 10% respondieron que siempre los directivos crean un ambiente donde la cultura este innovada.

Figura 11

El directivo tiene una buena relación con los padres de familia y la comunidad

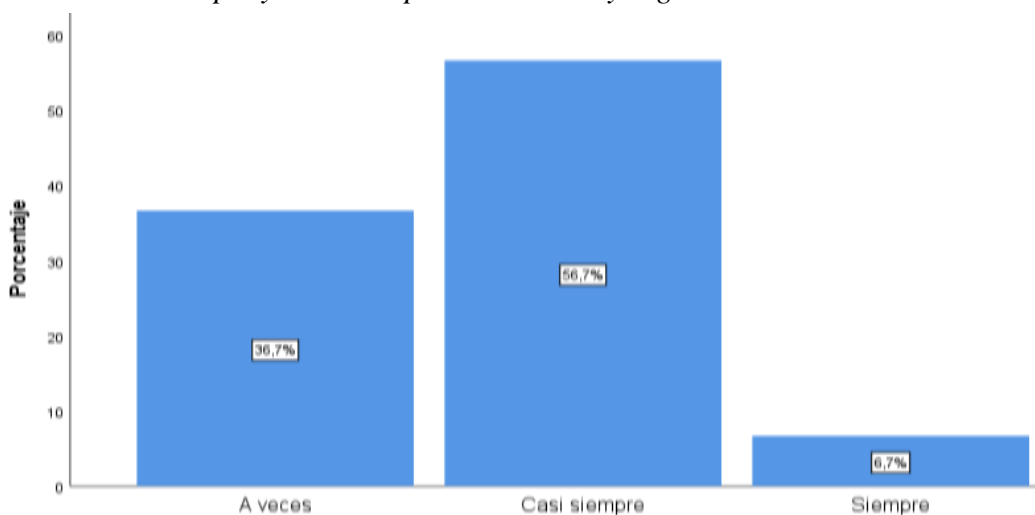


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

La Figura 11 muestra que el 43.3% de los gerentes mantienen buenas relaciones con los padres y la comunidad casi siempre, mientras que el 40% indicó que a veces y el 16.7% señaló que siempre tienen buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.

Figura 12

El directivo cumple y hace cumplir las normas y reglamentos

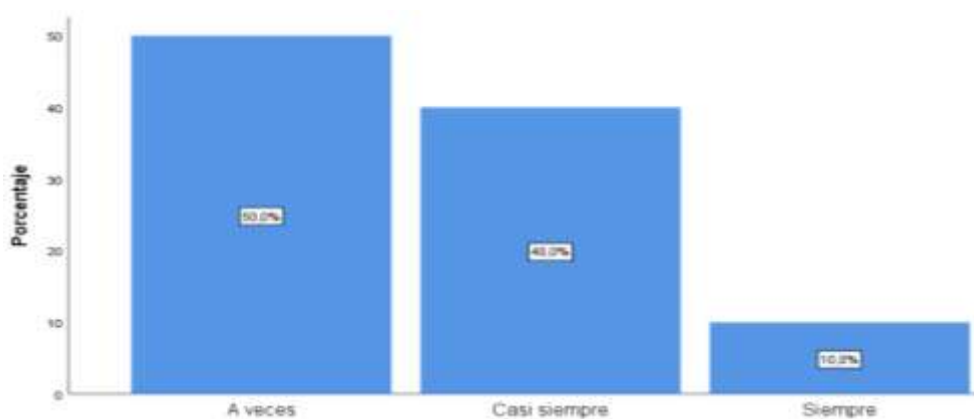


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

La Figura 12 muestra que el 56,7% de los directivos casi siempre siguen y hacen cumplir las reglas y normas, mientras que el 36,7% de ellos dijo algunas veces y el 6,7% dijo siempre.

Figura 13

Los gestores aseguran de que las relaciones entre miembros de la comunidad sean respetuosas, sin violencia, agresión y discriminación.

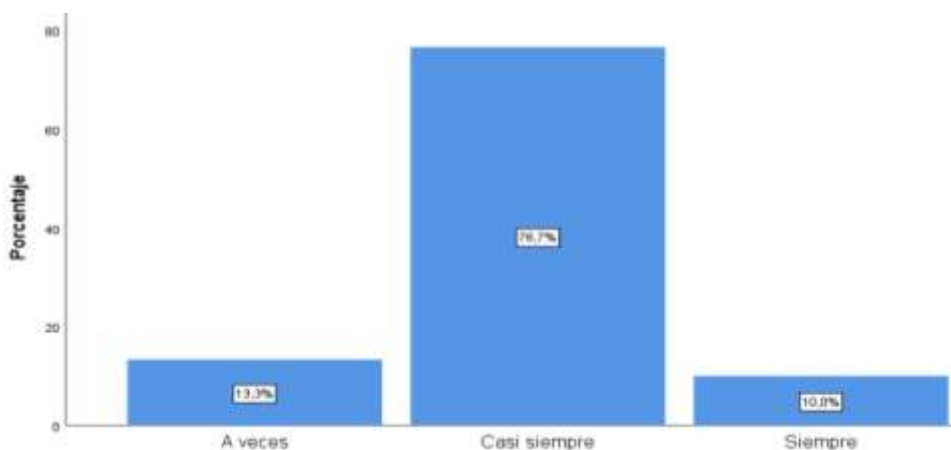


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 13 se muestra que el 50% de los directivos sostiene que las interacciones entre los miembros de la comunidad a veces son respetuosas, sin ofensas, agresiones o discriminaciones. Por otro lado, el 40% de ellos señala que casi siempre y el 10% respondieron siempre.

Figura 14

El directivo evidencia eficacia y eficiencia en la realización de sus funciones

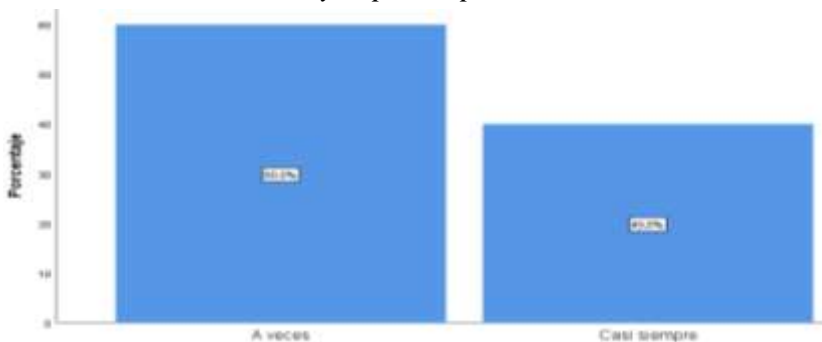


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la Figura 14 se puede observar que el 76.7% de los gestores, casi siempre muestran eficacia y eficiencia al desarrollar sus funciones, mientras que el 13.3% respondió que a veces lo hace, y el 10% respondió que siempre lo hace al desarrollar sus tareas de manera efectiva y eficiente.

Figura 15

El directivo se actualiza y capacita permanentemente

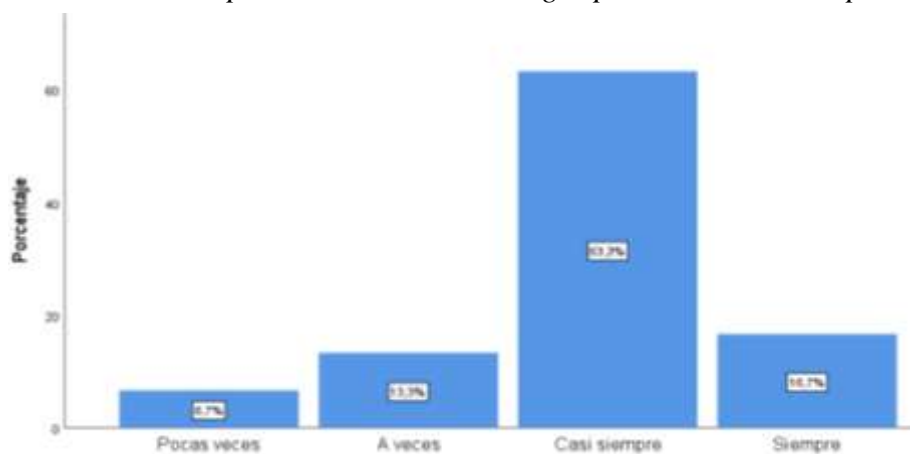


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 15, se observa que el 60% de los directivos, a veces se actualiza y capacita permanentemente y el 40% respondieron que casi siempre se están actualizando y capacitando constantemente.

Figura 16

El director es imparcial en cuanto a castigos por errores e incumplimiento de los docentes.

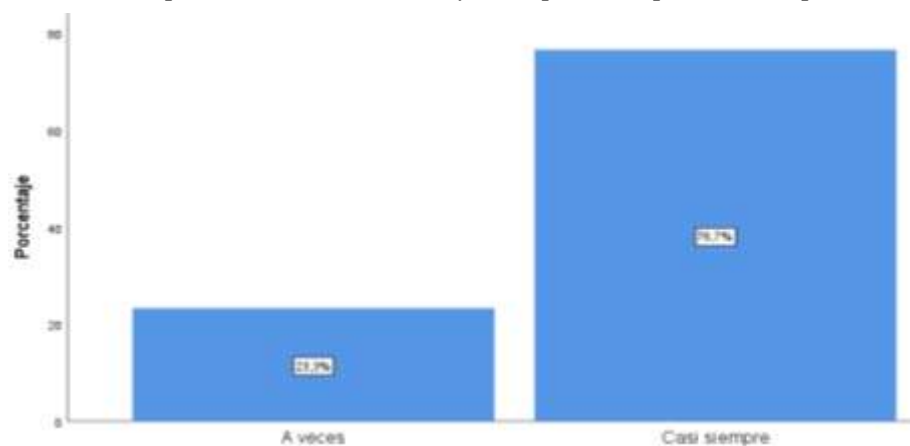


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le pregunto, si el directivo es imparcial para castigar faltas e incumplimiento de los profesores, el 63.3% manifestaron que casi siempre lo hacen, el 16.7% respondió siempre, el 13.3% dijo que a veces y el 6.7% contestó que pocas veces, según se muestra en la figura 16.

Figura 17

El directivo posee el conocimiento y la capacidad para desempeñarse en el cargo

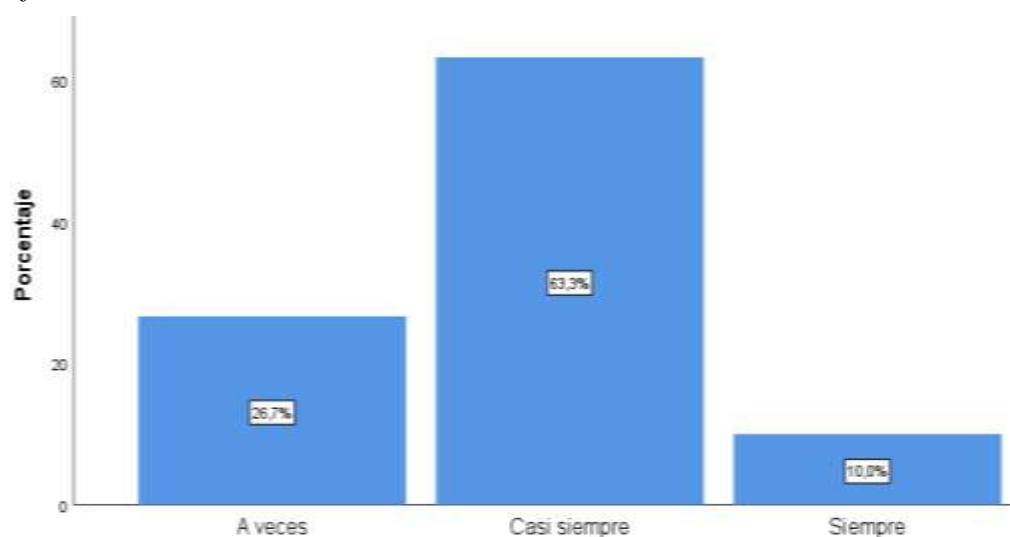


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le preguntó si el directivo posee los conocimientos y la capacidad para trabajar en el puesto, el 76.7% de los encuestados respondieron que casi siempre, mientras que el 23.3% respondió a veces, estos resultados explican que los cargos que ocupan los directivos están representados adecuadamente ya que tienen conocimientos y capacidad para ello, Según se observa en la figura 17.

Figura 18

El directivo administra apropiadamente los recursos humanos para el desarrollo normal y eficiente de la institución educativa

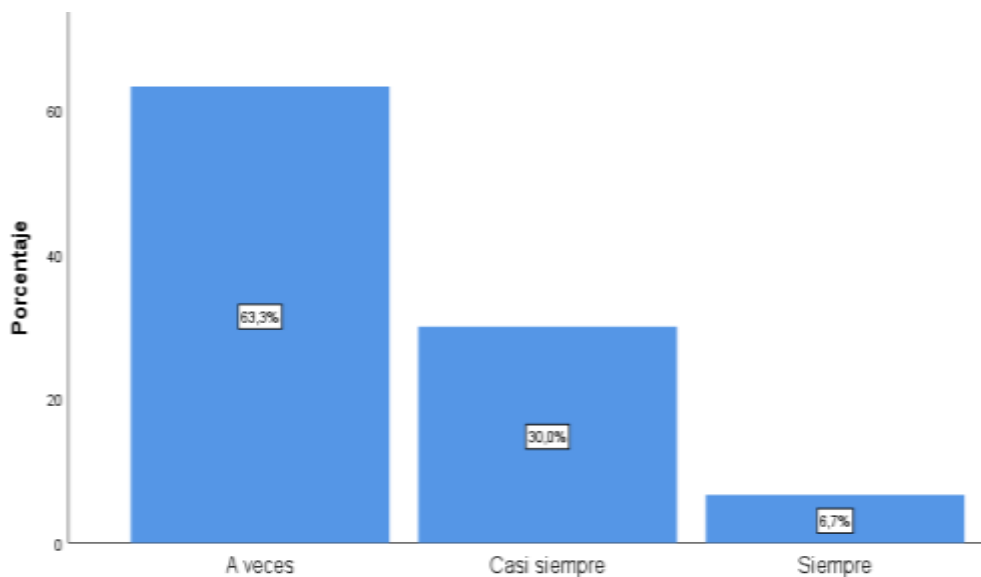


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Sobre si los directivos gestionan suficientemente los recursos humanos para garantizar un desarrollo adecuado y eficiente de las instituciones educativas, el 63.3% respondieron que casi siempre, el 26.7% respondió a veces y el 10% contestó que siempre, lo que significa que los recursos humanos están siendo administrados adecuadamente en su mayoría, tal como se muestra en la figura 18.

Figura 19

El gestor se asegura que la comunidad educativa esté informada del uso de los recursos de la I.E. y que la información sea transparente.

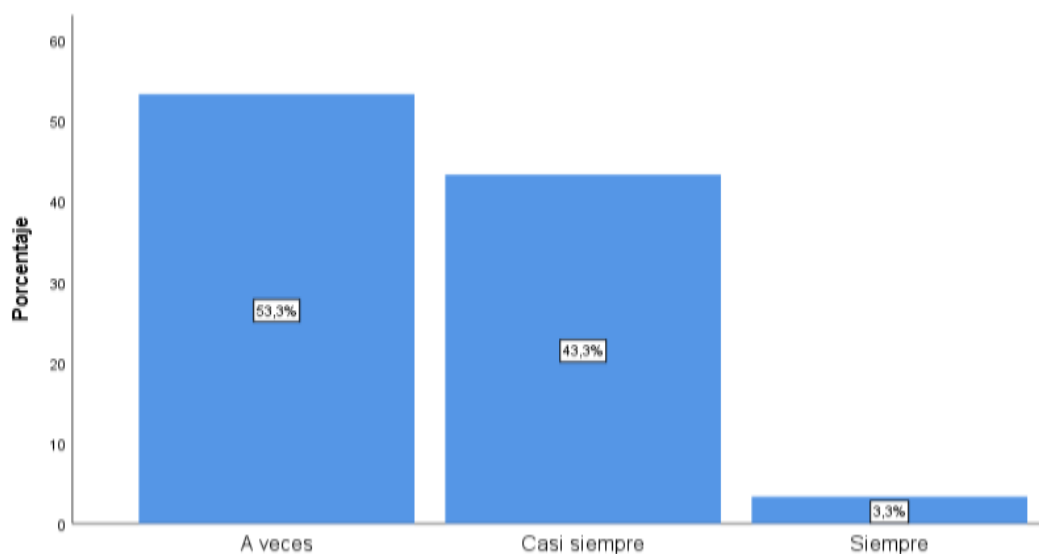


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Respecto a la pregunta, si el directivo confirma que la comunidad educativa ha sido informada sobre uso de los recursos de la I.E. y que la información sea transparente, el 63.3% respondió que a veces, el 30% manifestó casi siempre y el 6.7% indicó que siempre, lo que representa que la comunidad educativa está informada periódicamente, como se muestra en la figura 19.

Figura 20

El profesor demuestra orden y disciplina en clase

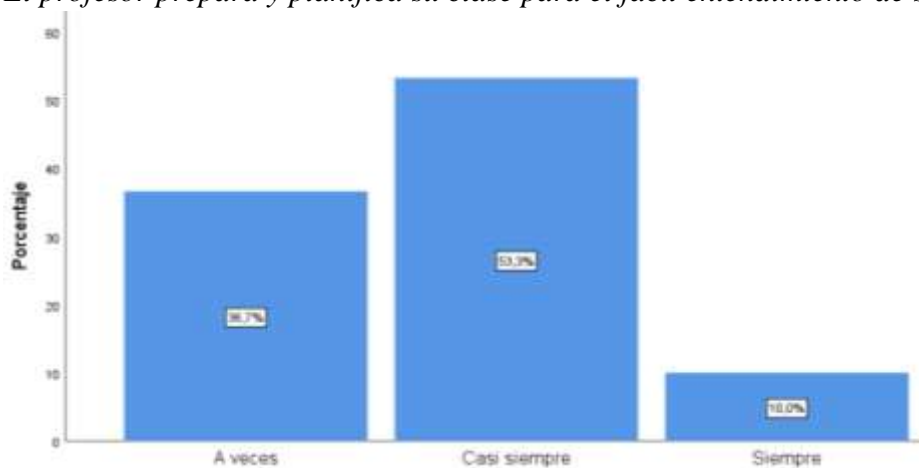


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le pregunto, si el docente practica el orden y disciplina en clase, el 53.3% respondieron que a veces, el 43.3% respondió casi siempre y el 3.3% contesto que siempre, lo que significa que más de la mitad de los encuestados demuestran disciplina y orden en la clase de manera esporádica, como se observa en la figura 20.

Figura 21

El profesor prepara y planifica su clase para el fácil entendimiento de sus alumnos

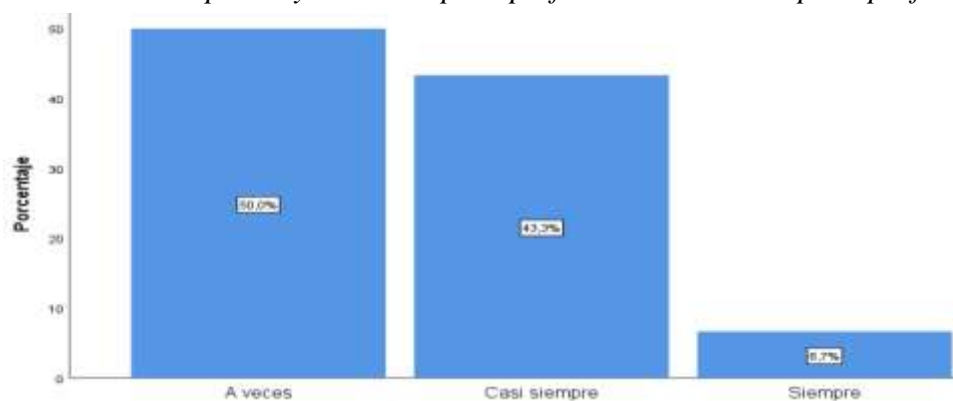


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le pregunto si, el docente prepara y planea su clase para el fácil entendimiento de sus alumnos, el 53.3% respondieron que casi siempre, el 36.7% respondió a veces y el 10% contesto que siempre, lo que significa que la gran mayoría prevé sus actividades académicas en favor de sus estudiantes. En la figura 21 se ven los resultados.

Figura 22

El docente se capacita y actualiza para perfeccionar su desempeño profesional

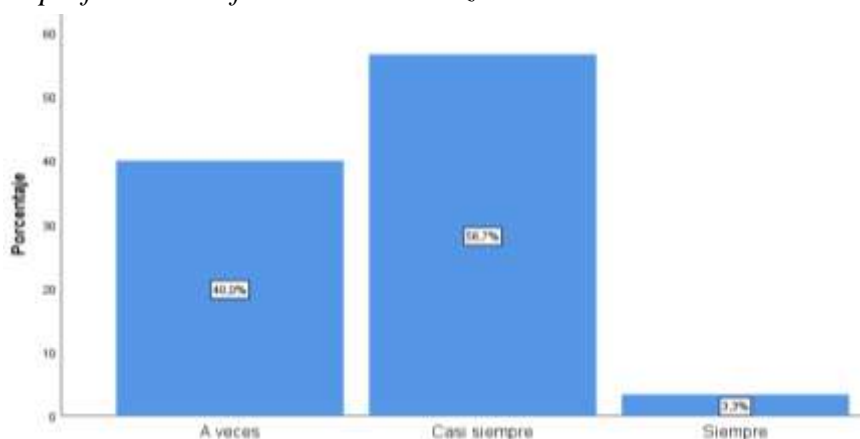


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le pregunto si, el maestro se capacita y actualiza para perfeccionar su trabajo, el 50% contestaron que a veces, el 43.3% respondió casi siempre y el 6.7% contesto que siempre, lo que significa que la mitad de los profesores se capacitan con el objetivo de mejorar su desempeño profesional, tal como se observa en la figura 22.

Figura 23

El profesor usa información actualizada en su clase

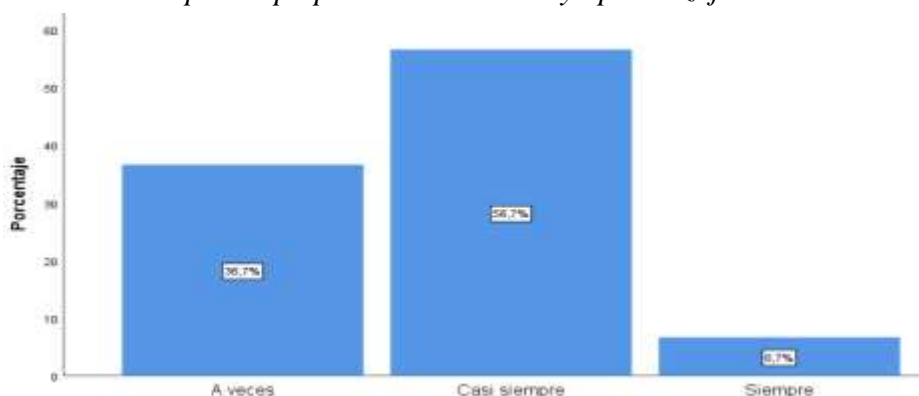


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le pregunto si, el docente brinda información actualizada en sus clases, el 56.7% respondieron que casi siempre, el 40% respondió a veces y el 3.3% contesto que siempre, lo que significa que más de la mitad de los profesores utiliza información actualizada en sus labores académicas. Como se observa en la figura 23.

Figura 24

El maestro se preocupa por el rendimiento y aprendizaje de los estudiantes

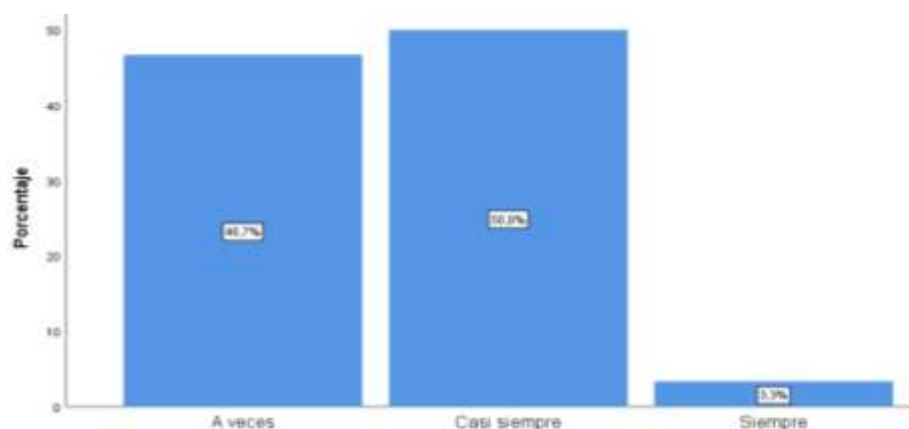


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se les preguntó si los docentes se preocupan por el desempeño y el aprendizaje de los estudiantes, el 56.7% manifestó casi siempre, el 36.7% reconoció algunas veces y el 6.7% confesó siempre, lo que significa que más de la mitad de los profesores les importa el desempeño de los estudiantes, como se observa en la figura 24.

Figura 25

El maestro conoce suficientemente de su asignatura como para enseñar

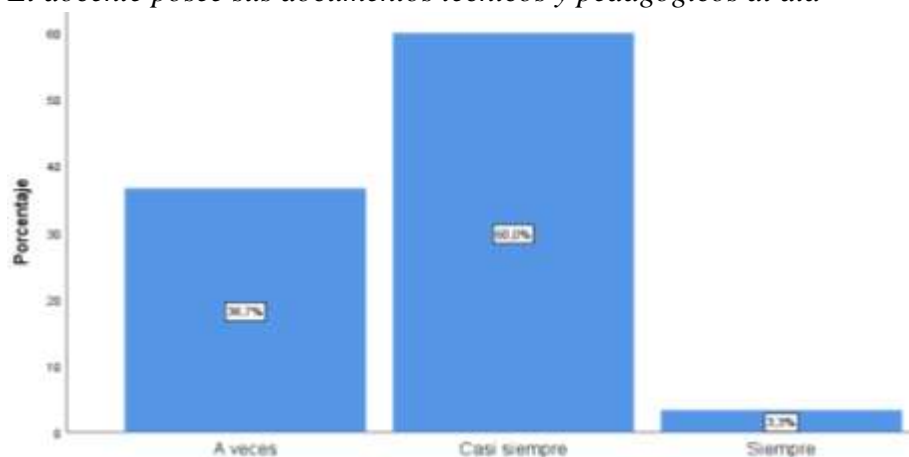


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Cuando se le pregunto si, el docente conoce suficientemente de su curso como para compartir, el 50% contestaron que casi siempre, el 46.7% respondió a veces y el 3.3% contestó que siempre, lo que significa que más de la mitad de los profesores conoce muy bien su materia, como se observa en la figura 25.

Figura 26

El docente posee sus documentos técnicos y pedagógicos al día

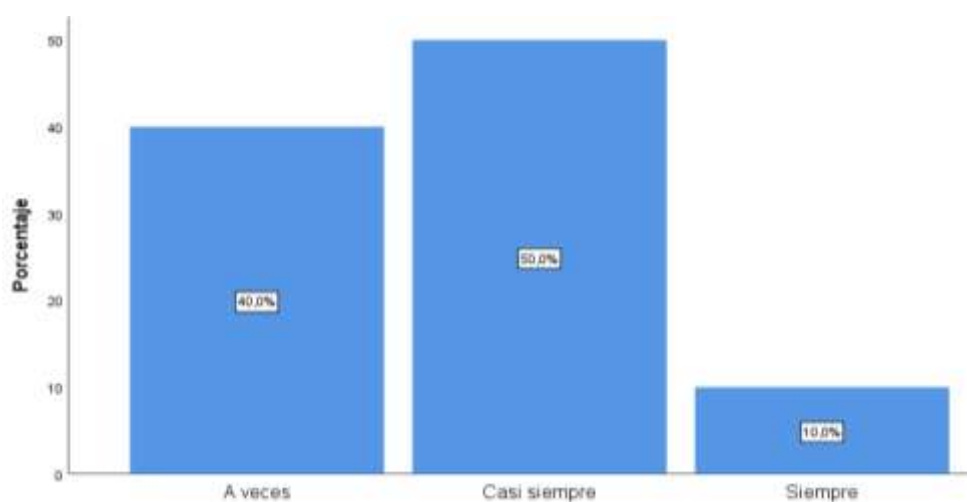


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

Al preguntarles si los docentes cuentan con sus documentos técnicos y pedagógicos al día, el 60% reconoció casi siempre, el 36,7% confesó algunas veces y el 3,3% manifestó siempre, lo que implica que más de la mitad de los docentes cuentan con los documentos técnicos y pedagógicos al día, como se observa en la figura 26.

Figura 27

El maestro evalúa de manera justa y adecuada a sus alumnos

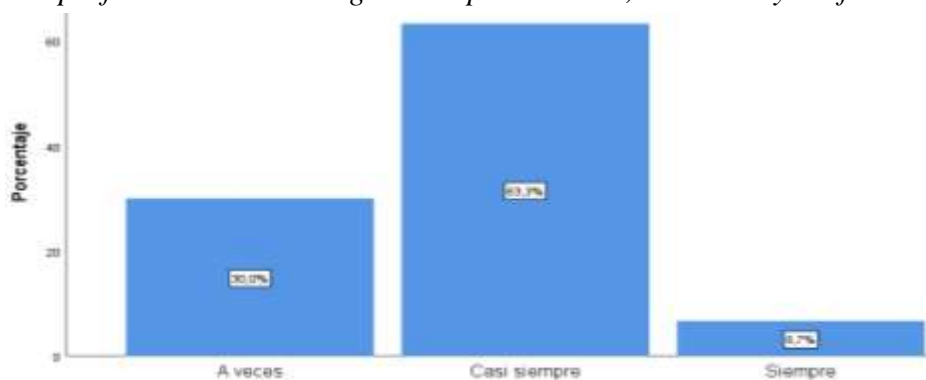


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 27, se observa que el 50% de los profesores casi siempre realizan una evaluación de manera justa y adecuada a sus estudiantes, mientras que el 40% respondieron que a veces y el 10% respondieron que siempre realizan las evaluaciones adecuadamente.

Figura 28

Los profesores hacen entrega a tiempo los temas, las tareas y las fechas de evaluación.

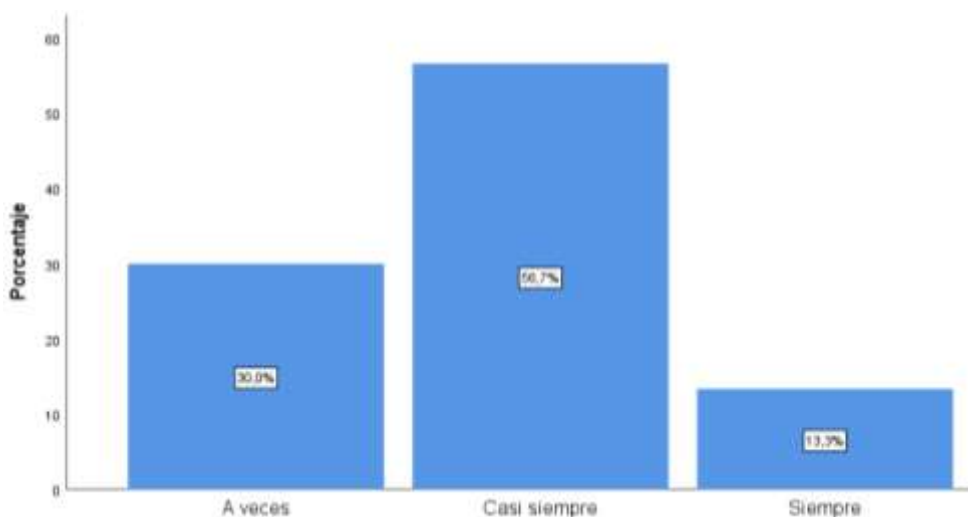


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 28, se observa que el 63.3% de los profesores casi siempre entrega oportunamente los temas, tareas académicas y fechas de evaluación, mientras que el 30% respondieron que a veces y el 6.7% respondieron que siempre son puntuales en sus actividades académicas.

Figura 29

El docente posee aptitud para la enseñanza

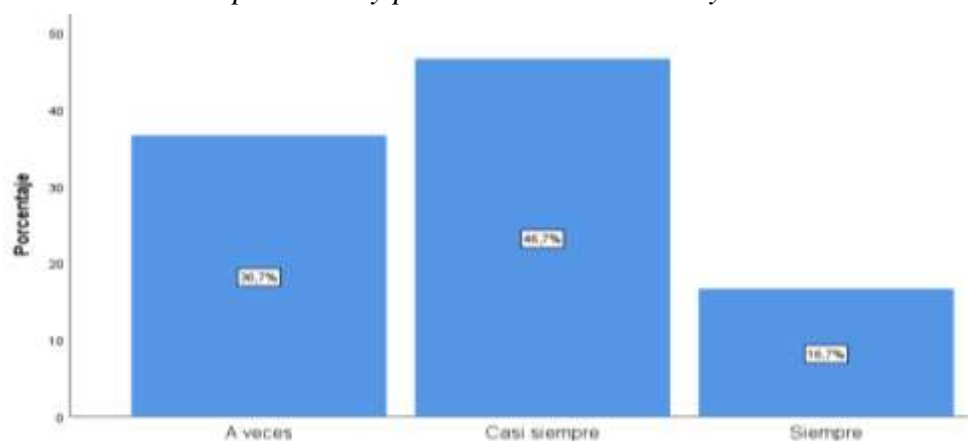


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 29, se observa que el 56.7% de los profesores casi siempre tienen vocación para la enseñanza, mientras que el 30% respondieron que a veces y el 13.3% respondieron que siempre son tienen vocación de servicios.

Figura 30

El docente es comprometido y puntual en la institución y el aula

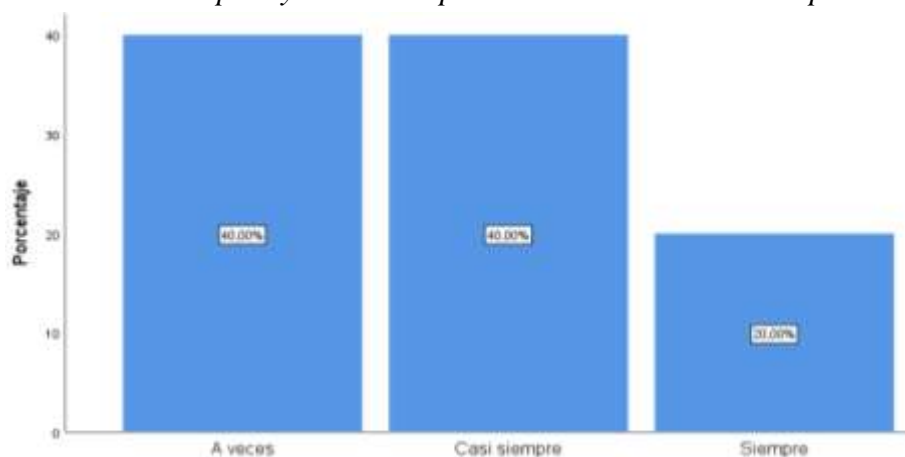


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 30, se observa que el 46.7% de los profesores casi siempre son responsables y puntuales en el colegio y el aula, mientras que el 36.7% respondieron que a veces y el 16.7% respondieron que siempre asumen responsablemente sus actividades.

Figura 31

Los docentes cumplen y hacen cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MINEDU

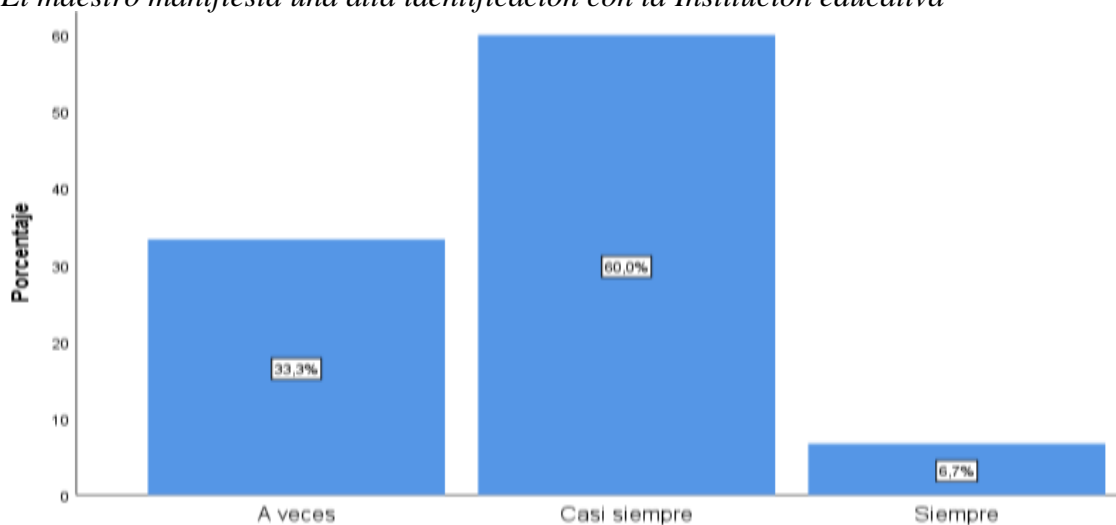


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la Figura 31 se observa que el 40% de los maestros, a veces y casi siempre, efectúan y hacen cumplir las políticas establecidas por la I.E. y el MINEDU, mientras que el 20% de los encuestados dijo que siempre siguen las reglas establecidas

Figura 32

El maestro manifiesta una alta identificación con la Institución educativa

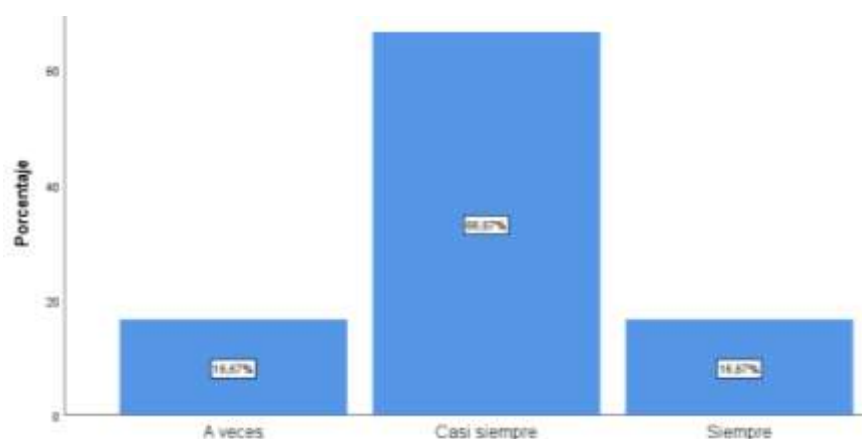


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 32, se observa que el 60% de los profesores casi siempre demuestran una alta identificación con la I.E, mientras que el 33.3% respondieron que a veces y el 6.7% contestaron siempre. Lo que significa que la mayoría de los profesores se identifican con su institución.

Figura 33

El profesor participa y coopera en las actividades que realiza la Institución educativa.

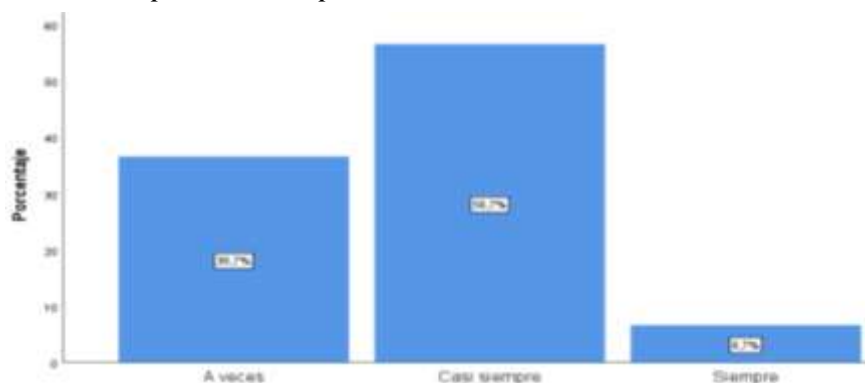


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 33, se observa que el 66.67% de los profesores casi siempre participan y colaboran con las actividades que efectúa la institución educativa, mientras que el 16.67% respondieron que a veces y siempre respectivamente.

Figura 34

El maestro promueve la práctica de valores en la institución educativa

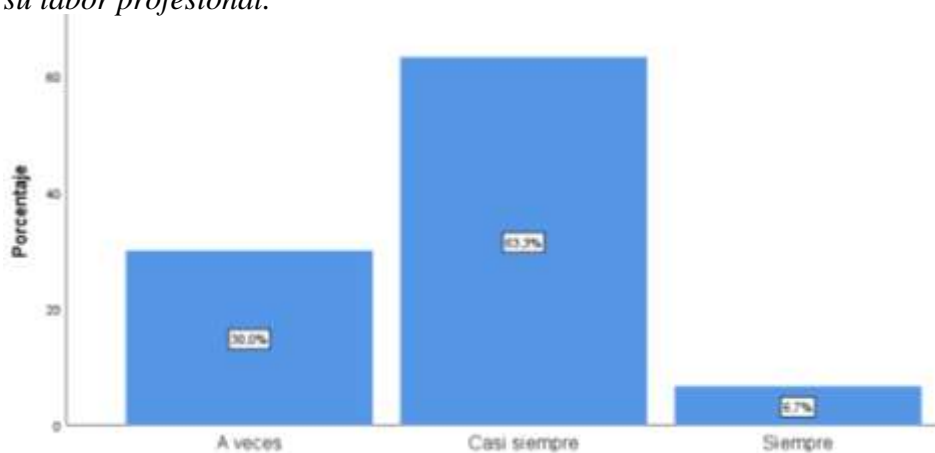


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 34, se observa que el 56.7% de los profesores casi siempre fomenta la práctica de valores en la I.E., mientras que el 36.7% respondieron que a veces y el 6.7% contestaron que siempre.

Figura 35

Los docentes participan en el proceso de la política educativa a nivel local, regional y nacional y expresan su opinión informada y actualizada sobre esta política como parte de su labor profesional.

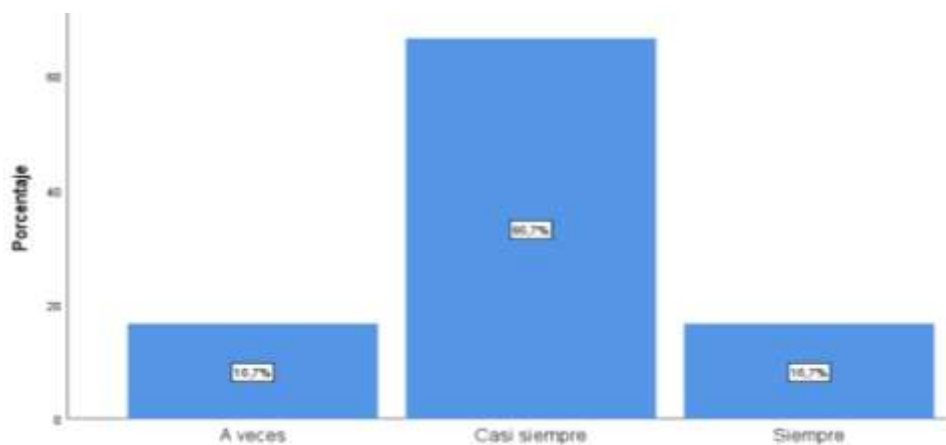


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 35 se observa que el 63,3% de los maestros casi siempre participan en la formación de la política educativa local, regional y nacional y expresan su sentir de manera informada y actualizada sobre esta política en el marco de su carrera profesional, mientras que el 30% respondió algunas veces, y el 6,7% respondieron siempre

Figura 36

El maestro fomenta las manifestaciones culturales, deportivas y creativas con sus estudiantes

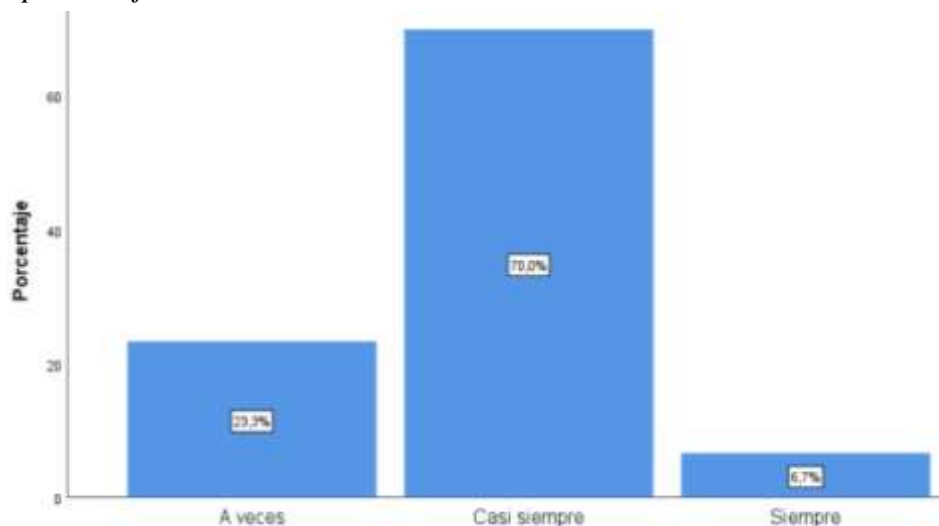


Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 36, observamos que el 66.7% de los docentes casi siempre fomenta las actividades culturales, deportivas y de expresión creativa para con sus alumnos, mientras que el 16.7% respondieron que a veces y siempre respectivamente.

Figura 37

El docente fomenta atentamente el trabajo colaborativo con las familias en el proceso de aprendizaje de los estudiantes



Fuente: SPSS vs. 25. Encuesta, setiembre 2023

En la figura 37, se observa que el 70% de los maestros casi siempre promueven de manera respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los alumnos, mientras que el 23.3% respondieron que a veces y el 6.7% de los encuestados contestó siempre.

4.2. CONTRASTACIÓN O PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se verificaron las hipótesis empleando el estadístico de correlación Rho (r_s) de Spearman, con un nivel de significancia de (0.05) 5% determinado.

Esta estadística posee un intervalo de correlación de (-1 a +1), en el que (-1) simboliza una relación inversa y (1) simboliza una relación directa. En cambio, un valor cero (0) señala la ausencia de coincidencia. La ecuación de Rho de Spearman:

Para la prueba de hipótesis nula y alterna, se realizó la inferencia de acuerdo con el siguiente planteamiento:

- Si el valor p de la prueba bilateral es mayor que el nivel de significancia (α), se acepta la hipótesis alternativa (H_a).
- Si el valor p de la prueba bilateral es menor o igual al nivel de significancia (α), se desecha la hipótesis nula (H_0).

4.2.1. *Contrastación de la hipótesis general*

Formulación de la hipótesis general

H₀: El liderazgo directivo NO se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco.

H_a: El liderazgo directivo SI se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco.

Tabla 9

Correlación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico

Correlación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico

			Liderazgo directivo	Desempeño pedagógico
	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,841**
		Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman		N	30	30
	Desempeño pedagógico	Coefficiente de correlación	,841**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Los hallazgos indican que el valor p es $0.000 < 0.05$, lo que implica que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se adopta la hipótesis alternativa (H_a). Según estos hallazgos, se corrobora la existencia de una correlación positiva entre el liderazgo directivo y el

desempeño pedagógico en la red de educación rural del distrito de Cholón, en la región de Huánuco, teniendo en cuenta un nivel de correlación de 0,841. Esto implica que, si se potencia el liderazgo directivo, el desempeño pedagógico también se incrementará en la misma dirección y magnitud.

4.2.2. Contraste de las hipótesis específicas

A) Formulación de la hipótesis específica 1

Ho: No Existe correlación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco.

Ha: Existe correlación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón – Huánuco.

Tabla 10

Correlación entre la gestión pedagógico y desempeño pedagógico

		Desempeño pedagógico	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Desempeño pedagógico	1.000	,735**
	Coefficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	30	30
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,735**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

En la tabla 10 se muestra los resultados donde el p-valor igual a 0.000 que es menor a 0.05, lo que significa rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), a partir de estos resultados, se afirma que el desempeño pedagógico está relacionado con la gestión pedagógica en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco, considerándose una relación positiva de magnitud moderado con nivel de correlación de 0,735. Lo que indica que, si hay una mejora en la gestión pedagógica, también perfeccionará el desempeño pedagógico en ese mismo sentido y magnitud.

B) Planteamiento de la hipótesis específica 2

Ho: No Existe correlación significativa entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon – Huánuco

Ha: Existe correlación significativa entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon – Huánuco

Tabla 11

Correlación entre la gestión institucional y desempeño pedagógico

			Desempeño pedagógico	Gestión institucional
Rho de Spearman	Desempeño pedagógico	Coefficiente de correlación	1.000	,671**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,671**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

En la tabla 11 presenta los resultados en los que el p-valor es $0.000 < 0.05$, lo que indica rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (Ha), basándose en estos resultados, se afirma que el desempeño pedagógico se relaciona con la gestión institucional en las redes educativas rurales del distrito de Cholon-Huánuco, teniendo en cuenta la presencia de una relación positiva moderada, donde el nivel de correlación alcanzo un valor de 0.671. Esto implica, si se mejora la gestión institucional, el desempeño pedagógico también mejorará en ese mismo sentido y magnitud.

C) Planteamiento de la hipótesis específica 3

Ho: No Existe la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon – Huánuco.

Ha: Existe la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon – Huánuco

Tabla 12*Correlación entre la gestión administrativa y desempeño pedagógico*

		Desempeño pedagógico	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,686**
		N	30
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,686**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

La tabla 12 presenta los resultados donde el p-valor es $0.000 < 0.05$, lo que implica rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternante (H_a). Basándose en estos hallazgos, se afirma que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholon-Huánuco, considerándose una relación positiva de magnitud moderado con nivel de relación de 0,686. Lo que significa que, si se optimiza la gestión administrativa, el desempeño pedagógico también mejorará en esa misma dirección y magnitud.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la investigación se planteó como objetivo general, establecer la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón -Huánuco, considerando como muestra a 30 profesionales entre profesores y directivos. Según los resultados del análisis estadístico del estudio, se encontró que existe una relación alta ($Rho=0.841$; p. valor < 0.05) del liderazgo directivo con el desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco. Estos resultados guardan relación con Grisales (2020) donde llegan a comprobar que existe una relación significativa entre el estilo del directivo y desempeño laboral del docente. Igualmente, dichos resultados concuerdan con Ríos et al. (2018), quienes indican que la comunidad educativa percibe una notable influencia de los estilos y prácticas de liderazgo directivo en el éxito académico. Asimismo, también tiene congruencia con Cervantes (2019) donde en su trabajo de investigación encuentra una correlación de nivel moderada ($r=0.670$) entre liderazgo directivo con el desempeño docente. Por otro lado, los resultados no concuerdan con Huamán (2018), dado que la significancia bilateral (0.140) supera al 0.05, en ese sentido, llega a la conclusión que no existe correspondencia entre el liderazgo directivo y desempeño docente. Por otro lado, los resultados presentados por Pérez & Plejo (2018) concuerdan con el estudio, por que concluyen que existen relación entre el buen desempeño directivo y la gestión escolar con una correlación de $r = 0.645$ considerada como moderada. Asimismo, los resultados concuerdan con Chorres (2020), el cual concluye que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico con un grado considerado como alto ($Rho = 0.927$). Finalmente, también encontramos concordancia con los resultados de Curico (2019) donde concluye que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico- directivo y el desempeño docente.

Respecto al resultado de la hipótesis específica 1, se determinó que existe correspondencia entre la gestión pedagógica y el desempeño pedagógico, con una reciprocidad moderada ($Rho=0,735$; $p.valor < 0,05$), en ese sentido, se demostró que la gestión pedagógica tiene una influencia moderada frente al desempeño pedagógico, estos resultados concuerdan con Cabrera (2019) concluye que existen una relacion entre la gestion pedagogica y el desempeño de los docentes de la unidad educativa de Babahoyo con un nivel de correlacion de $Rho = 0.667$ considerada como moderdo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, los hallazgos indicaron que hay una relación entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico, con un grado de correlación considerada como moderada ($Rho=0,671$; $p.valor < 0,05$), en ese sentido, se demostró que la gestión institucional tiene una influencia moderada frente al desempeño pedagógico, estos resultados concuerdan con Muñoz (2023) dodne concluye que hay una correlacion entre la gestión institucional y el desempeño profesional en el instituto de Educacion Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de la Ciudad de Ayacucho (2022) con un nivel de relacion de Tau-b de Kendall ($t = 0.886$) considerado como regular.

De acuerdo con los hallazgos de la hipótesis específica 3, se confirmó que hay una relación entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico, con una reciprocidad moderada ($Rho=0,686$; $p. valor < 0,05$), en este contexto, se demostró que la gestión administrativa tiene un impacto moderado frente al desempeño pedagógico. Estos resultados concuerdan con Chamba (2021), quien sostiene que la gestión administrativa se realciona con el desempeño pedagogico docente en las escuelas unidocentes del circuito El Limo, Ecuador, 2020 con una relacion de Rho de Spearman ($r.s. = 0.997$) considerado como positiva alta.

CONCLUSIONES

1. 1. Existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes de educación rural del distrito de Cholón, logrando un nivel de relación considerado alto ($Rho=0,841$; p. Valor $< 0,05$). Esto implica que el liderazgo directivo tiene un impacto directo en el rendimiento pedagógico.
2. Existe relación moderado entre la gestión pedagógico y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón, logrando un grado de relación que es calificada como moderado ($Rho=0,735$; p. Valor $< 0,05$).
3. Se estableció una correlación moderada entre la gestión institucional y el desempeño pedagógico en las redes de educación rural del distrito de Cholón, alcanzando un nivel de relación catalogado como moderado ($Rho=0,671$; p. Valor $< 0,05$).
4. Existe correlación moderado entre la gestión administrativa y desempeño pedagógico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón, alcanzando un nivel de relación moderado ($Rho=0,686$; p. valor $< 0,05$).
5. Los directivos poseen conocimientos y capacidades para desempeñarse en el cargo en las redes educativas rurales del distrito de Cholón, según se observa en la figura 18, donde el 76.7% de los encuestados respondieron que casi siempre están capacitados para el puesto.
6. Los maestros fomentan el trabajo colaborativo de manera responsable con las familias en el aprendizaje de los alumnos, dado que el 70% de los encuestados lo hacen casi siempre y el 6.7% lo hacen siempre. Lo que significa que es un buen indicador para el desarrollo de la institución.

RECOMENDACIONES

1. Los directivos y administrativos designados de las redes educativas rurales del distrito de Cholón, están llamados a fortalecer y mejorar sus habilidades y desempeño en el marco de una buena gestión docente, con el objetivo de lograr un trabajo efectivo en todas las áreas de la gestión escolar, mejorar su papel como líderes pedagógicos y optimizar el desempeño docente.
2. A los directivos, fortalecer la gestión pedagógica en las redes educativas rurales del distrito de Cholón para mejorar el trabajo pedagógico de los profesores en beneficio de los estudiantes de los sectores más vulnerables.
3. Los gestores de las redes educativas rurales deben mejorar las habilidades profesionales, pedagógicas y sociales de los docentes a partir de actualización e implementación de la mejora continua.
4. Los docentes de las redes educativas instituciones deben estar dispuestos a participar en círculos de aprendizaje y trabajo en equipo para compartir su experiencia docente. Sólo así, bajo la guía de los líderes educativos, podrán mejorar su trabajo diario intercambiando ideas y sugerencias con sus colegas.
5. Los profesores de las redes educativas rurales de Cholón, necesitan adaptarse al nuevo currículo del Currículo Nacional, que toma en cuenta las habilidades, estándares y perfiles de egreso que los estudiantes deben adquirir, y de esta manera se puedan formar estudiantes excelentes.
6. A los directivos de las redes educativas rurales, seguir fortaleciendo el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, para mejorar el rendimiento académico en las redes educativas rurales del distrito de Cholón-Huánuco.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia de calidad de la educación. (2016). *Características del liderazgo directivo en escuelas rurales efectivas*. [agenciadeeducacion.cl: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/4562/liderazgodirectivoescuelasruralesefectivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/4562/liderazgodirectivoescuelasruralesefectivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anaya, F. T., Montalvo, C. J., Ignacio, C. A., & Arispe, A. C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducir las. *Educacion*, 30(58), 11-33. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v30n58/2304-4322-educ-30-58-11.pdf>
- Aurèlia, R. L. (1994). *Desarrollo Cognitivo: Las Teorías de Piaget y de Vygotsky* [Version PDF]. Master en Paidopsiquiatría: http://www.paidopsiquiatria.cat/files/teorias_desarrollo_cognitivo_0.pdf
- Banco Mundial. (11 de octubre de 2022). *Educación*. Obtenido de Panorama general: <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Batista, G. T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó*, 26(1), 99-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446>
- Bernal, T.C. A. (2015). *Metodología de la Investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cabrera, R. M. P. (2019). *La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42792/Cabrera_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, B. I. Y. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente de pregrado Universidad San Pedro Filial Lima 2017* [Tesis de grado, Universidad Universidad San Pedro]. Repositorio institucional, Chimbote. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5713>
- Cervantes, C. V. P. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño do cente de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”*. Guayaquil – Ecuador, 2018 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40628>
- Chamba, M. J. R. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las escuelas unidocentes del circuito El Limo, Ecuador, 2020* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio:UCV-Institucional, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59574>
- Chenet, Z. M. E., Arévalo Quijano, J. C., & Palma Alvino, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción*, 33(34), 292-322. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23390/23573>
- Chorres, A.V.P.(2020). *Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura-2020*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61552/Chorres_AVPSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordova, J. (2019). *Responsabilidad Social y Calidad Academica en los estudiantes del cuarto y quinto grado de secundaria de la institucion educativa piloto Pampa Yurac, Aguaytia, 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa].http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4311/UNU_MAESTRIA_2019_TM_JUAN-CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cueto, S. (03 de Noviembre de 2022). *La educación rural requiere poner a los estudiantes como el foco de atención*. Defensoría del Pueblo “Educación Rural”:

<https://ninosdelmilenio.org/novedades/la-educacion-rural/>

Curico, S. L. H. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa CEUNAP, San Juan Bautista-2016*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de la Amazonia]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/6270>

Definiciona. (18 de enero de 2016). *Definición y etimología de directivo*. 22 de enero de 2023, de <https://definiciona.com/directivo/>

Escalante, R. N. P. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3927/TM%20CE-Du%204764%20E1%20-%20Escalante%20Ramos%20Nidia%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escuela Europea de Excelencia. (28 de agosto de 2015). *Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Huamán, R. M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en la institución educativa N° 10875. Chilasque, Kañaris*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31783/huaman_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

HRider. (2023). *Desempeño*. Recuperado el 22 de enero de 2023, de Diccionario de Recursos Humanos: <https://www.hrider.net/cms/diccionario/desempeno>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014).

- Metodología de la Investigación*. elosopanda.com : <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lifeder. (15 de diciembre de 2022). *Tipos de liderazgo*. 20 de enero de 2023, de <https://www.lifeder.com/tipos-liderazgo/>
- Ministerio de Educacion (MINEDU). (2021). *GUÍA PARA LA GESTIÓN ESCOLAR EN II.EE. Y PROGRAMAS EDUCATIVOS DE EDUCACIÓN BÁSICA*. https://www.ugel06.gob.pe/portal/images/Guia-para-gestion_escolar2022.pdf
- Ministerio de Educacion [MINEDU]. (11 de enero de 2019). *Lineamientos que orientan la Organización y Funcionamiento de Redes Educativas Rurales*. 22 de enero de 2023, de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/257456-004-2019-minedu>
- Ministerio de educación. (2021). *Actualización de la “guía para la gestión escolar en ii.ee. y programas educativos de educación básica*. MINEDU: <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/OM-00035-2021-MINEDU-ACTUALIZACI%C3%93N-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional [MEN] & Fundación Empresarios por la Educación [FExE]. (2022). (2022). *El liderazgo directivo: Una propuesta por la calidad de la educación en Colombia*. https://www.minedu.gov.co/1780/articles-363488_recurso_3.pdf
- Muñoz, G. R. (2023). *Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico, Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio: UCV-Institucional, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110372>
- Nicuesa, M. (Marzo de 2015). *Definición de Formación Académica*. DefinicionABC. :

<https://www.definicionabc.com/general/formacion-academica.php>

Perez, Armes, M. M., & Plejo Malpartida, E. C. (2018). *Buen Desempeño Directivo y la Gestión Escolar de la Institución Educativa. Huánuco -2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28998>

Pérez, L. E. E. (02 de junio de 2017). *Redes Educativas*. MINEDU: <https://www.dreim.gob.pe/dreim/portal/redes-educativas/>

Preciado Hoyos, Á., & Monsalve Gómez, M. F. (enero-junio de 2008). EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA INFORMATIVA [Universidad Pontificia Bolivariana]. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79-96.

Ríos Fagua, M. E., González Fúquene, I. C., Prieto Parra, Ó. E., & Moreno Reina, J. A. (2018). *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá* [Tesis de grado, Universidad de la Sabana Colombia]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10818/34630>

Significados. (27 de diciembre de 2018). *Significado de Evaluación*. General: <https://www.significados.com/evaluacion/>

SINEACE. (octubre de 2014). Encuentro con Educadores 2014 - organizado por SENATI: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E00D808ABB95A41905257D80007929A2/\\$FILE/CalidadEducaci%C3%B3nPerspectivaSINEACE.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E00D808ABB95A41905257D80007929A2/$FILE/CalidadEducaci%C3%B3nPerspectivaSINEACE.pdf)

SINEACE. (2017). *Modelo de acreditación institucional*. SERIE: DOCUMENTOS TÉCNICOS: <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/4084/Modelo%20de%20Acreditaci%C3%B3n%20Institucional%20para%20Universidades...%200WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Toledo, S. R. I. (2019). *Gestión de procesos pedagógicos del docente director para mejorar el logro de aprendizajes de los estudiantes de la I.E. "Pedro Julio Valdivia Deza", Distrito de Condorama, Provincia de Espinar – Cusco. 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro]. Repositorio institucional. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7781/Toledo_Sulla.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- UNESCO CEPAL-PNUD. (1981). *Proyecto Desarrollo y Educación en América Latina y el Caribe. El cambio educativo situación y condiciones:* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/32721/S8100660_es.pdf?sequence=1
- Universidad Nacional Hermilio Valdizana-Huánuco. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigacion Valdizana*, 14(1), 7-14. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Valles de Rojas, M. E., Rodríguez, H. J., del Valle Giraldeth, D., Rojas Chacín , O. J., & Jiménez Reyes, D. D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *11(20)*, 7-18. https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=Gesti%C3%B3n+del+director+para+el+fortalecimiento+del+proceso+educativo+en+las+escuelas+primarias
- Vargas, C. Z. R. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTIFICA. *Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Velázquez de Bustamante, M. E., de León Cruz, A., & Díaz Mendoza, F. (2009). *Pedagogía y Formación Docente*. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC/SICA, 2009:

https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_01_0.pdf

Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica

ANEXO

Anexo 1

Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Instrumento de recolección de datos de la variable Liderazgo Directivo (DIRIGIDO A LOS PROFESORES)

Nos dirigimos usted para expresarle nuestro cordial saludo, el presente cuestionario servirá para recaudar información detallada sobre “Liderazgo directivo como parte de una investigación académica en las instituciones educativas rurales del Distrito de Cholón-Huánuco, por ello solicito su colaboración marcando con una (X) la respuesta que considere conveniente.

- Utilice la siguiente escala para dar respuesta en cada una de las preguntas.

Edad:

- a) 25 a 30 b) 31 a 35 c) 36 a 40 d) 41 a 45 e) 46 a más

Sexo:

- a) M b) F

Nivel de estudio

- a) Titulado
b) Maestría
c) Doctorado

Condición

- a) Nombrado b) Contratado

Nunca	Pocas Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	V1: LIDERAZGO DIRECTIVO					
	D1: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	El directivo se interesa por el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes					
2	El directivo promueve el mejoramiento y desarrollo de la enseñanza					
3	El directivo valora y reconoce el desempeño de los profesores					
4	El directivo motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes					
5	El directivo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.E.					
6	El directivo comunica a los docentes información sobre el monitoreo, señalando sus logros, oportunidades de mejora y compromisos					

	D2: INSTITUCIONAL					
7	El directivo mantiene un adecuado clima institucional					
8	El directivo soluciona los conflictos adecuadamente de acuerdo con los protocolos establecidos por la normativa					
9	El directivo crea una cultura institucional innovadora					
10	El directivo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y comunidad					
11	El directivo cumple y hace cumplir las normas y reglamentos					
12	El directivo asegura que las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad sean respetuosas, sin ofensas, agresiones y discriminación.					
	D3: ADMINISTRATIVA					
13	El directivo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones					
14	El directivo se actualiza y capacita permanentemente					
15	El directivo es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente					
16	El directivo tiene el conocimiento y la capacidad para desempeñarse en el cargo					
17	El directivo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
18	El directivo asegura que la comunidad educativa está informada del uso de los recursos de la IE y que la información es siempre transparente					

Anexo 2
Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño Pedagógico
(DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS)

Estimado profesor nos dirigimos usted para expresarle nuestro cordial saludo, el presente cuestionario servirá para recaudar información detallada sobre “Desempeño pedagógico como parte de una investigación académica en las instituciones educativas rurales del Distrito de Cholo-Huánuco, por ello solicito su colaboración marcando con una (X) la respuesta que considere conveniente.

- Utilice la siguiente escala para dar respuesta en cada una de las preguntas.

Edad:

- a) 25 a 30 b) 31 a 35 c) 36 a 40 d) 41 a 45 e) 46 a más

Sexo:

- a) M b) F

Nivel de estudio

- a) Titulado
b) Maestría
c) Doctorado

Condición

- a) Nombrado
b) Contratado

Nunca	Pocas Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	V2: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO					
	D1: PEDAGÓGICA					
1	El profesor demuestra orden y disciplina en clases					
2	El profesor prepara y planifica su clase para el fácil entendimiento de sus alumnos					
3	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral					
4	El profesor usa información actualizada en su clase					
5	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno					
6	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla					
	D2: CULTURAL					
7	El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día					
8	El profesor evalúa de manera justa y adecuada a sus alumnos					
9	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y					

	fechas de evaluación					
10	El profesor tiene vocación para la enseñanza					
11	El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.					
12	El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MINEDU					
	D3: POLITICA					
13	El profesor demuestra una alta identificación con la I.E.					
14	El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.					
15	El profesor fomenta la práctica de valores en la I.E.					
16	El profesor participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional					
17	El docente fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos					
18	El profesor fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los alumnos					

Anexo 3. Fichas de validación por juicio de expertos
(Experto 1)



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes
educativas rurales del distrito de Cholón**

Experto : WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN
Domicilio : Av. LOS INCAS H2 62 LTO 1-L CASTILLO
Especialidad del validador: GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL
Autor : GUNTER MORALES TARAZONA

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nº	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																	X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																			X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

OPINIÓN GLOBAL:

EL INSTRUMENTO CALIFICA PARA LA INVESTIGACIÓN

PUNTUACIÓN PROMEDIO:

85

DNI: 09598004 Teléfono: 945831226 Correo: wamuhva@hotmail.com

Fecha:

Firma:

(Experto 2)



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes
educativas rurales del distrito de Cholon**

Experto : *Morfy Abelardo Diaz Serijas*
Domicilio : *Poje - Los Jardines Alz. f 25-10*
Especialidad del validador: *Finanzas*
Autor : GUNTER MORALES TARAZONA

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																			X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

OPINIÓN GLOBAL:

PUNTUACIÓN PROMEDIO: **87.9**

DNI: 40382372 Teléfono: 942436353 Correo: *marfy.diaz@unsa.edu.pe*

Fecha: *08-11-2012*

Firma: 

Datos demográficos de la muestra

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA			
Edad	Sexo	Nivel de estudio	Condición
5	1	1	1
4	2	1	2
5	1	1	2
5	1	1	1
5	1	1	1
5	1	1	2
5	1	1	1
5	1	1	1
5	1	1	1
5	2	2	1
5	2	1	2
3	2	1	2
4	2	1	2
1	2	1	2
5	1	2	1
4	1	2	1
5	1	1	2
3	2	3	3
4	2	1	2
3	2	1	2
5	2	1	1
5	1	1	2
4	2	1	1
5	2	1	1
2	1	1	2
4	2	1	2
3	1	1	2
3	1	1	2
5	1	1	1
5	1	1	2

Anexo 6

Población y muestra

AREA DE ADMINISTRACION
SISTEMA DE PLANILLAS

PARTE DE ASISTENCIA E INSISTENCIA DEL CREER, CARER, DIRECTORES, DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS IEE. QUE INTEGRAN LA RED EDUCATIVA RURAL CHOLON I CON SEDE EN EL CASERIO DE SAN VICENTE - UGEL MARAÑON

MES : MARZO



EJ EL:	HUÁNUCO MARAÑON	NIVEL/MODALIDAD DISTRITO:	CHOLON		INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA					RESERVA	OBSERVACIONES	
					PROVINCIA: MARAÑON							
NO. DE	APellidos y Nombres	Nº DE	CARGO	CORRE LAO.	SEX.	RESERVA	TAREAS	PERMISO DE	RESERVA	RESERVA	RESERVA	RESERVA
							Docentes (*)	Docentes (*)	Docentes (*)	Docentes (*)		
001004	ANZOZI CASTEL, Maria Juvenal	10000702	Prof.	Cholon	F							
001005	FRANCO TARRAZO, Guineo	10000070	Prof.	Cholon	M							
001006	MORERA ESPINOZA, Yvonne	10000007	Prof.	Cholon	F							
001007	RODRIGO GARCETTIENGA, Nicolas Mariano	10000003	Docente	Cholon	M							
001008	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001009	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001010	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001011	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001012	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001013	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001014	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001015	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001016	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001017	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001018	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001019	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001020	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001021	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001022	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001023	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001024	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001025	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001026	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001027	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001028	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001029	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001030	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001031	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001032	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001033	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001034	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001035	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001036	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001037	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001038	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001039	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001040	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001041	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001042	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001043	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001044	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001045	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001046	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001047	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001048	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001049	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001050	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001051	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001052	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001053	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001054	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001055	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001056	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001057	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001058	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001059	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001060	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001061	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001062	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001063	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001064	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001065	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001066	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001067	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001068	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001069	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001070	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001071	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001072	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001073	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001074	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001075	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001076	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001077	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001078	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001079	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001080	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001081	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001082	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001083	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001084	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001085	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001086	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001087	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001088	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001089	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001090	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001091	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001092	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001093	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001094	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001095	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001096	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001097	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001098	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001099	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001100	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001101	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001102	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001103	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001104	CARRERA JARQUE, Pedro	10007011	Prof. Aula	Cholon	M							
001105	ESPINOZA MORALES, Susi Wilma	10000000	Prof. Aula	Cholon	F							
001106	HERNANDEZ TORO, Alexander Marcelo	10007000	Prof. Aula	Cholon	M							
001107	ARELLANO PEREZ, Susana	10000001	Docente	Cholon	F							
001108	MARBERA SANTISTEBAN, Isidro Magali	10004001	Docente	Cholon	F							
001109	VALLEJO CARRASCO, Luis Benito	10000000	Docente	Cholon	M							
001110	OLIVERA SOLARTE, Nelson del Rosario	10007000	Docente	Cholon	M							
001111	PEREZ DE LOS RIOS, Oscar Luis	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001112	LOPEZ YLLUSTRA, Isidro	10000000	Prof. Aula	Cholon	M							
001113	CARRERA JARQUE, Pedro	100070										

Anexo 7

Autorización de la entidad para realizar el trabajo de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Cholón, 02 de abril del 2024

CARTA N°19-2024-ME/GRH/DREH/UGEL-M/CRER.

Señor:

Bachiller. Gunter Morales Tarazona

CIUDAD.-

Asunto : Carta de agradecimiento por investigación realizada.

A nombre de la Red Educativa Rural Cholón 1 de la UGEL - Marañón, deseamos expresarle nuestro sincero agradecimiento a usted por la investigación de tesis "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGOGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE CHOLON**" queremos felicitarle, muy especialmente, por el trabajo realizado lo cual contribuirá a la mejora de la Gestión Escolar del mismo modo darle los mejores deseos y todo mi afecto.



 MINISTERIO DE EDUCACION
 UGEL - MARAÑÓN
 MAG. DAIRO M. MARTÍN SUÑA
 Coordinador UGEL - Cholón

