

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTION Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CARABAMBA, 2020**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. Reymundo David Esquivel Vásquez

Br. Edith Mabel Marquina Cayetano

ASESORA

Mg. Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad y gestión educativa

TRUJILLO, PERÚ

2020

Autoridades universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación (e)


Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Conformidad del asesor

Señora Decana de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez, con DNI N° 18070721, como asesora del trabajo de investigación titulado LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CARABAMBA, 2020, desarrollado por Reymundo David Esquivel Vásquez con DNI 19675376 y Edith Mabel Marquina Cayetano con DNI 18163892, egresados de la Maestría con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 17 de junio del 2021.



Mg. Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez
Asesora

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Carlos y Jackie quienes, con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Reymundo David Esquivel Vásquez

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mis padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, los cuáles me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Edith Mabel Marquina Cayetano

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad Católica del Trujillo, a mis profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

De igual manera mi sincero agradecimiento a la Mg. Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez, por su asesoramiento durante todo este proceso, quien, con su conocimiento y colaboración permitió el desarrollo de esta tesis.

Reymundo David Esquivel Vásquez

Mi agradecimiento a la Universidad Católica del Trujillo, a mis profesores por su apoyo brindado durante el tiempo de estudio de maestría, por su tiempo, amistad y por los conocimientos que me transmitieron.

Por su orientación y atención a las consultas sobre metodología, mi agradecimiento a la Mg. Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez, por la revisión cuidadosa que ha realizado de esta tesis y sus valiosas sugerencias en momentos de duda.

A los docentes que nos brindaron la oportunidad de desarrollar la tesis profesional con sus respuestas a las encuestas realizadas, por el apoyo y facilidades brindadas, nuestro profundo agradecimiento.

Edith Mabel Marquina Cayetano

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Reymundo David Esquivel Vásquez con DNI 19675376 y Edith Mabel Marquina Cayetano con DNI 18163892, egresados de la Maestría con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CARABAMBA, 2020”, la que consta de un total de 75 páginas, en las que se incluye 9 tablas y 2 figuras, más un total de 12 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Reymundo David Esquivel Vásquez

DNI: 19675376



Edith Mabel Marquina Cayetano

DNI: 18163892

Índice de contenido

Autoridades universitarias	ii
Página de conformidad del asesor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria de autenticidad	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problema específico	16
1.3. Formulación de objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teórico científicas	22
2.3. Definición de términos básicos	30
2.4. Formulación de hipótesis	32
2.4.1. Hipótesis general.....	32
2.4.2. Hipótesis específicas.....	33
2.5. Operacionalización de variables	33
Capítulo III: METODOLOGÍA	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Métodos de investigación	36
3.3. Diseño de investigación.....	36
3.4. Población, muestra y muestreo	37
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	38
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
3.7. Ética investigativa.....	40
Capítulo IV: RESULTADOS	42
4.1. Presentación de resultados	42
4.2. Contrastación de hipótesis	44

4.3. Discusión de resultados	46
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Sugerencias.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS Y/O APÉNDICES	58

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico	33
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	34
Tabla 3. Distribución de la población según sexo y nivel escolar	37
Tabla 4. Distribución de la muestra según sexo y nivel escolar	38
Tabla 5. Distribución de frecuencias según niveles de la variable liderazgo pedagógico instituciones públicas del distrito de Carabamba	42
Tabla 6. Distribución de frecuencias según niveles de la variable desempeño docente en instituciones públicas del distrito de Carabamba	43
Tabla 7. Prueba de normalidad de las puntuaciones obtenidas de los instrumentos de liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones públicas del distrito de Carabamba	44
Tabla 8. Correlación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones públicas del distrito de Carabamba.....	44
Tabla 9. Correlación entre la dimensión técnico pedagógico de liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Carabamba.....	45
Tabla 10. Correlación entre la dimensión orientador del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en docentes de instituciones educativas de Carabamba	45
Tabla 11. Correlación entre la dimensión flexible del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Carabamba	45

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable liderazgo pedagógico 42

Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable desempeño docente 43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la correlación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en una muestra compuesta por 68 docentes de ambos sexos, con edades de 24 a 60 años, pertenecientes a instituciones educativas públicas del distrito de Carabamba. La investigación fue desarrollada bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional simple. Las variables se midieron por medio de dos cuestionarios elaborados con tipo de respuesta según escala de Likert, a los cuales se les validó por medio del criterio de jueces expertos. Las evidencias indican que el liderazgo pedagógico se correlaciona positiva y significativamente con el desempeño docente ($\rho=.264^*$), asimismo, con las dimensiones técnico pedagógico ($\rho=.380^{**}$) y orientador ($\rho=.304^*$), en tanto, no hay presencia de significancia estadística en la correlación entre la dimensión flexible con el desempeño docente ($\rho=-.165$, $p>.05$). De lo cual se concluye que, los docentes que se muestran con capacidad para influir en diversos aspectos de los educandos a la vez reflejan un alto desempeño docente.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente y docentes.

ABSTRAC

The purpose of this research was to correlate the pedagogical leadership and teacher performance variables in a sample composed of 68 teachers of both sexes, aged 24 to 60 years, belonging to public educational institutions in the Carabamba district. The research was developed under the guidelines of the quantitative approach and with a simple correlational descriptive design. The variables were measured by means of two questionnaires elaborated with the type of response according to the Likert scale, the acules were validated through the criterion of expert judges. Evidence indicates that pedagogical leadership is positively and significantly correlated with teacher performance ($\rho=.264^*$), likewise, with the pedagogical technical ($\rho=.380^{**}$) and guidance dimensions ($\rho=.304^*$), in Therefore, there is no presence of statistical significance in the correlation between the flexible dimension with teacher performance ($\rho=-.165$, $p>.05$). From which it is concluded that teachers who show themselves with the ability to influence various aspects of students at the same time reflect high teaching performance.

Keywords: pedagogical leadership, teacher and teacher performance.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El sistema educativo actual es caracterizado debido a sus permanentes cambios, dinamismo y competitividad, y en tal sentido, desarrollan una función significativa, lo cual enmarca que sus líderes tienen que mostrar atención en lo que respecta a las actividades que se desarrollan en aula. Por lo que las entidades educacionales tienen la necesidad de adaptarse de modo rápido a los distintos cambios vertiginosos que caracterizan a la sociedad, siendo tan urgente que los implicados en las funciones pedagógicas se anticipen a las nuevas demandas y necesidades, para que la institución se mantenga de modo eficaz y oportuno con la garantía de crecer y desenvolverse haciendo frente a los desafíos.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015), al referirse a los problemas con mayor énfasis que preocupa a los sistemas educativos de diversos países es la carencia de personal con capacidad de liderazgo, el cual se halle capacitado para dirigir las actividades tanto a nivel institucional con lo que se desarrolla en clase, perjudicando así los procedimientos de enseñanza-aprendizaje.

A nivel internacional, según World Bank Group (2018), indica que en diversos países la escasez de maestros de calidad es insuficiente, puesto que gran parte de los docentes no son especialistas en los cursos que imparten, es así que, producto de un estudio desarrollado por la fuente citada, pone de manifiesto que en 7 países africanos se determinó que casi la cuarta parte de profesores de primaria no tienen la capacidad de restar dígitos, y un tercio no está en la capacidad de multiplicar números de 2 dígitos, mostrando así la carencia de destrezas pedagógicas para impartir conocimiento a los alumnos, además, la misma investigación muestra que por debajo del 10% de los profesores son los que usan la mejor práctica docente.

Por su parte, el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2018), manifiesta que, las acciones desarrolladas por el estado en torno al establecimiento de políticas públicas,

en el caso de los países pertenecientes a Centroamérica y el Caribe, en su mayoría ha proporcionado mejor atención al inicio de la formación docente, como respuesta al bajo nivel de cobertura educacional, por tanto, la formación permanente de los profesores se ha relegado a un segundo plano, misma que presenta procedimientos desorganizados de formación, con ausencia de planes educacionales y establecimiento de políticas públicas focalizadas al respecto.

A este respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013), pone de manifiesto que el 78% de los docentes que ejercían la docencia en nivel primaria y el 70% de nivel secundaria se hallaban certificados en formación docente en América Latina y el Caribe, no obstante, existen marcados contrastes en la región en el nivel de profesionalización de docencia, debido a que en los países especialmente de la región del Caribe, la proporción de docentes certificados (primaria y secundaria) solo llega al 50% de la plana docente, en tanto que, en otros países se supera el 90%, a excepción de Cuba que se contaba con el 100% de docentes certificados en ambos niveles.

De su lado, la Secretaría de Educación Pública de México (SEP, 2015) efectuó una primera evaluación en todo el país a docentes de educación básica y media superior de diferentes niveles educacionales, con la finalidad de determinar la capacidad educativa que poseen, donde las cifras reportadas muestran que del total de docentes convocados (153,086) participaron 134,140, hallándose que el 15.3% alcanzó un nivel insuficiente, el 36.2% un nivel suficiente, el 40.5% un nivel bueno y solo el 8% logró niveles destacado y excelente.

A nivel nacional, la Defensoría del Pueblo (2020) en un análisis sobre el sector público y privado sobre la educación, reporta que, de 56 colegios privados supervisados, sólo en 12 hay una persona sin título, en 35 entre 2 y 5 personas sin título, y en 9 hay más de 5 personas; no obstante, uno de los datos más relevantes es que de las 56 instituciones educativas analizadas en 16 tienen como personal contratado para dictar clase a estudiantes que aún no culminan la carrera. De otro lado, al referirse a la educación pública indica que el problema se centra en las políticas de formación de los docentes.

Por su parte, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) a través de los estándares de aprendizaje y evaluación de desempeño docente, estima tener una mejora en un 20% al 20, trazándose como meta que el desempeño y las destrezas de liderazgo pedagógico de los profesores sean mejores, ya que a criterio del MED, un docente con destrezas para liderar en aula es un docente que sobresale con claridad en su desempeño, por lo cual se implementado un sistema para valorar el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes.

La problemática expuesta, no se halla ajena al distrito de Carabamba, donde hay una notable necesidad por parte de los docentes de nivel inicial, primaria y secundaria para ejercer la función pedagógica con liderazgo dentro del espacio que se imparte las clases a los educandos, en ésta línea, Canales (2016) menciona que en el país, hay un problema estructural al formar docentes que cuenten con la posibilidad de liderar en sus funciones pedagógicas de la mejor manera, por lo que se hace necesario reorientar los procedimientos de formación permanente del docente con el fin de que sea dotado de capacidades y competencias que se relacionen con el liderazgo en aula, lo cual debe garantizar el desarrollo del desempeño docente, ya que se requiere con urgencia establecer espacios que faciliten al docente que presente la posibilidad de optimizar la labor desarrollada en aula.

Por lo antes expuesto se considera necesario desarrollar una investigación que busque relacionar el liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente en profesores de instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, con la finalidad de generar nueva evidencia que sirva de precedente a otros estudios en el campo educativo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo se relaciona la dimensión técnico pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión orientadora y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión flexible y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la dimensión técnico pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

Establecer la relación entre la dimensión orientador y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

Establecer la relación entre la dimensión flexible y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica a través de los criterios:

A nivel teórico: la contribución se focaliza en proporcionar una revisión sistemática acorde a la tendencia actual sobre la conceptualización y modelos teóricos de las variables investigadas, en la línea de estudios de tipo correlacional, haciendo énfasis en la revisión de los trabajos previos desarrollados en el contexto, con el fin de profundizar en el análisis de contenido y la problemática presente sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente; asimismo, el estudio se diferencia de otros ya planteados anteriormente debido a que se desarrolla en un escenario de crisis social y pandémica que atraviesa el país.

A nivel práctico: las evidencias reportadas al ser objetivas y con veracidad científica será de beneficio para los profesionales involucrados en el ejercicio del trabajo con docentes, de la tal manera que se puede diseñar y elaborar herramientas y estrategias preventivas promocionales para mejorar y/o reforzar el liderazgo pedagógico y como consecuencia el desempeño docente.

A nivel metodológico: al presentar el informe del estudio se contribuye con un antecedente a futuras investigaciones en el escenario educativo en función a las variables investigadas, dichas investigaciones pueden ser desarrolladas al ser replicadas en otras poblaciones y/o tomando en consideración otros aspectos como datos sociodemográficos, cuyo fin sea contrastar y/o ampliar las evidencias empíricas de las variables.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional, Goicochea (2017) estudió la relación entre el liderazgo directivo con la evaluación de desempeño docente, participaron de la investigación 80 profesores de una unidad educativa de la provincia de Guayas – Ecuador. La investigación se efectuó basado en el enfoque cuantitativo y el diseño sobre el cual se basa es correlacional simple de corte transversal. Las variables se midieron por medio de un cuestionario con tipo de respuesta según escala Likert, el cual ha sido validado previamente en una muestra piloto. Los hallazgos indican que las variables muestran una relación positiva y significativa de efecto grande ($\rho=.78$, $p<.01$), asimismo, se pone de manifiesto que el liderazgo directivo se relaciona con las dimensiones capacidades pedagógicas ($\rho=.81$, $p<.01$), emocionalidad ($\rho=.60$, $p<.01$), responsabilidad laboral ($\rho=.66$, $p<.01$) y con proactividad ($\rho=.62$, $p<.01$). De lo cual se llega a la conclusión, que los docentes que perciben un adecuado liderazgo directivo en la institución donde se desempeñan, suelen mostrar un adecuado desempeño.

Asimismo, Raxuleu (2014) analizó la relación entre el liderazgo directivo con el desempeño pedagógico docente, los participantes son 237 profesores y 158 alumnos de instituciones educativas del municipio Santa Catrina Ixtahuacán – Guatemala. El estudio es desarrollado siguiendo las normativas propias de los estudios cuantitativos y con un diseño correlacional. Para medir las variables se usó 4 cuestionarios, de los cuales se revisó las evidencias de validez y confiabilidad previamente. Los hallazgos indican que hay presencia de relación positiva entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico en docentes ($r=.87$, $p<.01$) y estudiantes ($r=.94$, $p<.01$). En cuanto al análisis descriptivo en la mayoría de indicadores prevalece el nivel eficiente. Ello indica que tanto los estudiantes como los docentes que perciben un adecuado liderazgo directivo beneficia al desarrollo de un adecuado desempeño docente.

A nivel nacional, Musaja (2019) en su estudio analizó el liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente, la muestra lo compone 154 directores y profesores pertenecientes a una Asociación Educativa Adventista de Puno. Las variables se

midieron por medio de un instrumento diseñado y construido por Redolfo (2015). El enfoque que sigue la investigación es cuantitativo. Los hallazgos muestran que la variable desempeño docente se relaciona de modo positivo y a la vez significativamente con la variable liderazgo pedagógico ($r=.698$, $p<.01$), asimismo, se muestra que la variable desempeño docente se relaciona positiva y significativamente con las dimensiones capacidad técnica ($r=.665$, $p<.01$), manejo emocional y situacional ($r=.605$, $p<.01$) y manejo organizacional ($r=.646$, $p<.01$). De lo cual se deduce que los participantes que se perciben con buenas capacidades de liderar a nivel pedagógico suelen mostrarse con un buen desempeño docente.

Por su parte, Rodríguez (2019) analizó la relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente, La muestra se compone de 32 profesores pertenecientes a una institución educativa de Andahuasi – Huacho. El estudio se desarrolló en torno a los lineamientos propios del enfoque cuantitativo y el diseño usado es el correlacional. Las variables han sido medidas por medio de dos cuestionarios según escala de Likert, los cuales fueron previamente validados en una muestra piloto y por criterio de jueces expertos. Las evidencias reportadas señalan que la variable liderazgo pedagógico se relaciona positiva y significativamente con las dimensiones involucra a estudiantes ($X^2=23.905$, $p<.01$; $r=.864$, $p<.01$), promueve el razonamiento y creatividad ($X^2=22.898$, $p<.01$; $r=.846$, $p<.01$), evalúa el progreso de los aprendizajes ($X^2=27.259$, $p<.01$, $r=.923$, $p<.01$), propicia un ambiente de respeto y proximidad ($X^2=32.000$, $p<.01$; $r=1.00$, $p<.01$) y regula el comportamiento de los alumnos ($X=27.548$, $p<.01$; $r=.928$, $p<.01$). De lo cual se infiere que las variables a nivel general también se relacionan positiva y significativamente, asimismo, los docentes que se perciben con un buen liderazgo en el ejercicio de sus funciones suelen mostrar un buen desempeño.

De modo similar, Casas (2019) analizó la relación entre la variable liderazgo pedagógico con el desempeño docente, forman parte de la muestra 280 alumnos, 44 profesores y 3 directores del distrito de Rimac. La investigación es cuantitativa y bajo el diseño correlacional simple de corte transversal. La medición de las variables se efectuó por medio de un cuestionario de 25 reactivos para medir liderazgo pedagógico del director y para la medición del desempeño docente se usó un cuestionario de 25 reactivos para los directivos y de 23 reactivos para los estudiantes, destacando que los

instrumentos fueron previamente validados en una muestra piloto. Los hallazgos indican que el liderazgo pedagógico del director se relaciona en sentido positivo y significativamente con la variable desempeño docente ($\rho=.897$, $p<.01$). Tales evidencias reportadas indican que los participantes que perciban un adecuado ejercicio del liderazgo pedagógico a la vez señalan que se da un adecuado desempeño por parte de los docentes.

Asimismo, Moya (2018) analizó la relación entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, forman parte de la investigación 20 profesores de educación primaria del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, a quienes se les aplicó un cuestionario el cual constaba de 24 reactivos, al cual se le estimó la confiabilidad de las puntuaciones derivadas de una muestra piloto, y la validez se estimó por criterio de jueces expertos. Las evidencias reportadas ponen de manifiesto que las variables liderazgo pedagógico se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente en la muestra de estudio ($\rho=.700$, $p<.01$), además se aprecia que la variable liderazgo pedagógico se relaciona en sentido positivo y significativamente con las dimensiones preparación para el aprendizaje ($\rho=.635$, $p<.01$), enseñanza para el aprendizaje ($\rho=.565$, $p<.01$), participación en la gestión ($\rho=.570$, $p<.01$) y desarrollo de la profesionalidad ($\rho=.716$, $p<.01$). De lo cual se concluye que, los docentes que se perciben con un buen liderazgo a nivel pedagógico suelen mostrar un adecuado desempeño en sus funciones pedagógicas, así como en cada una de las dimensiones que lo estructuran.

De su lado, Gómez y Huamaní (2018) analizaron como se relaciona el liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente, forman parte de la muestra 30 profesores de una institución educativa de Huanta – Ayacucho. La recolección de la información se efectuó por medio de dos cuestionarios con tipo de respuesta según la escala de Likert, los cuales presentan adecuada validez y confiabilidad en una muestra piloto. Los resultados muestran que el liderazgo pedagógico se relaciona de modo positivo y significativamente con el desempeño docente ($T=.488$, $p<.05$), además, se evidencia que el liderazgo pedagógico se relaciona de modo positivo y significativamente con las dimensiones desarrollo personal ($T=.463$, $p<.05$), desarrollo social ($T=.455$, $p<.05$) y desarrollo pedagógico ($T=.616$, $p<.05$). De lo cual se concluye

que los docentes que se perciben con una buena capacidad para ejercer liderazgo dentro del aula son capaces de mostrar un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones.

En esa línea, Ucharima (2018) relacionó el liderazgo pedagógico con el desempeño docente, participaron de la investigación 29 docentes de ambos sexos nombrados de instituciones educativas pertenecientes al distrito de Cangallo – Ayacucho. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional simple. Las variables fueron medidas por dos cuestionarios diseñados por la autora del estudio en el año 2013, mismos que presentan óptimas evidencias de validez y confiabilidad. Los resultados indican que el liderazgo pedagógico se relaciona en sentido positivo y significativamente con la variable desempeño docente ($T=.752$, $p<.01$), asimismo se muestra que el liderazgo pedagógico se relaciona en sentido positivo y significativamente con las dimensiones gestión de desarrollo personal y profesional ($T=.778$, $p<.01$), vinculación social ($T=.752$, $p<.01$) y gestión del currículum ($T=.869$, $p<.01$). Lo sopesado pone de manifiesto que los participantes que se perciben con una adecuada capacidad para ejercer liderazgo en aula, a la vez se muestran con un buen desempeño docente.

De modo similar, Pucuhuayla (2017) estableció la relación entre la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente, participaron 20 profesores de educación primaria, los cuales se hallan distribuidos en 5 instituciones educativas del distrito de Huancayo. El enfoque que se utilizó para el desarrollo de la investigación es cuantitativo y con un diseño correlacional. La medición de las variables se efectuó por medio de dos instrumentos uno de 15 reactivos y el otro de 20 reactivos. Para la estimación de la validez se realizó por medio del criterio de jueces expertos y la confiabilidad se calculó de las puntuaciones derivadas de una muestra piloto (de .84 y .68). Los hallazgos ponen de manifiesto la presencia de relación positiva y significativa entre las variables estudiadas ($r=.83$, $p<.01$), además se muestra que las dimensiones del desempeño docente se relacionan positiva y significativamente con las dimensiones establecimiento de metas. De lo cual se concluye que los docentes con un adecuado liderazgo en el desarrollo o desenvolvimiento de sus funciones estila mostrar un buen desempeño en el ejercicio pedagógico.

A nivel regional, Angulo (2020) analizó cómo se relaciona la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente, la muestra se compone de 80 profesores pertenecientes a una institución educativa de la ciudad de Chepén. El enfoque bajo el cual se desarrolla el estudio es cuantitativo y con un diseño correlacional. La recopilación de la información se efectuó por medio de dos escalas con opciones de respuesta tipo Likert, siendo de 24 reactivos para liderazgo pedagógico y de 12 reactivos para desempeño docente. Los hallazgos indican que el desempeño docente se relaciona positiva y significativamente de efecto grande ($\rho=.794$, $p<.01$), asimismo, se aprecia que la variable liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva y significativamente con las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes ($\rho=.794$, $p<.01$), enseñanza para el aprendizaje de los alumnos ($\rho=.794$, $p<.01$) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ($\rho=.603$, $p<.01$). De lo cual se concluye que, los participantes con una percepción adecuada de liderazgo en sus labores pedagógicas se muestran con un buen desempeño docente.

A su vez, Pajares (2018) analizó la relación entre el liderazgo transformacional con la variable desempeño docente, la muestra donde se compuso de 34 profesores tanto de nivel primario como de nivel secundario de una I.E. de la ciudad de Trujillo. El enfoque sobre el cual se desarrolló el estudio es cuantitativo con un diseño correlacional. Las variables son medidas a través de un instrumento construido por la autora del estudio, el cual fue validado en el medio donde se desarrolló la investigación. Las evidencias reportadas ponen de manifiesto que ha presencia de relación positiva y significativa entre el desempeño docente con el liderazgo transformacional ($r=.752$, $p<.01$), también se halló presencia de relación positiva y significativa entre el desempeño docente con las dimensiones estilo proactivo ($r=.741$, $p<.01$), estilo potenciador ($r=.768$, $p<.01$), estilo motivador de logro ($r=.747$, $p<.01$), estilo desarrollador ($r=.747$, $p<.01$) y estilo integrador ($r=.720$, $p<.01$). Lo sopesado pone de manifiesto que los docentes que fueron partícipes de la investigación que se perciben con un buen desempeño docente tiene que ver con un adecuado liderazgo pedagógico.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Liderazgo pedagógico

A) Definición

Entre las concepciones más actuales, Araneda (2018) define al liderazgo pedagógico como la acción de liderar un grupo de estudiantes en el proceso encaminado a la adquisición de conocimientos mediante la enseñanza educativa, entonces, comprende un rasgo que logra potenciar el desempeño del docente y como resultado observable, resaltar la calidad educativa, por tanto, su desarrollo compete un proceso factible para el educador interesado en su desarrollo profesional y superación.

En este sentido, el liderazgo pedagógico, permite promover una mejoría significativa en el proceso enseñanza-aprendizaje, teniendo en consideración que el docente cumple un rol fundamental en el proceso de enseñanza, al ser quien imparte los conocimientos, por lo cual, el presentar un nivel considerable de liderazgo logra el cumplimiento satisfactorio de sus funciones, favoreciendo por un lado al educando, al utilizar metodologías que permiten su orientación adecuada, y por otro lado, promueve el posicionamiento de la institución educativa donde desempeña funciones, al posicionarla como referente ante otros centros educativos, a raíz de los profesionales docentes de alta competencia, que impulsa el desarrollo de los educandos (Bolívar et al., 2013).

En conclusión, la definición asumida para el estudio la plantea Pérez (2011) quien define al constructo como el rasgo de personalidad que al estar presente en el docente se caracteriza por influir en el educando no sólo en la asimilación de conocimientos, sino también en la motivación por la superación, al tener un líder referencial, que más que un educador se convierte en un colaborador para el desarrollo del alumno, en pos de convertirse en una persona de contribución a la sociedad.

B) Modelo teórico

El modelo colaborador permite explicar el liderazgo pedagógico, desde este enfoque, el docente cumple el rol de colaborar con el desarrollo del estudiante, es decir participa, impulsa y corrige activamente al educando durante el proceso de formación, haciendo prevalecer la responsabilidad del avance educativo al propio amaestrado, quien sería responsable del propio progreso de su educación, en tal sentido, se le otorga responsabilidad y al mismo tiempo empoderamiento para su futuro educativo-profesional, siendo el docente un colaborador para estos fines, y como tal imparte los conocimientos, brinda el abanico de herramientas educativas e incluso interviene cuando lo considera necesario, en un proceso donde no sólo el alumno aprende, sino también el docente como colaborador del aprendizaje, adquiere nuevas experiencias en la práctica profesional (Leiva-Guerrero y Vázquez, 2019).

En este sentido, la colaboración propicia dos escenarios, el primero corresponde al docente, donde se ejerce la acción de enseñanza y acompañamiento durante todo el proceso educativo, que además abarca ciertos aspectos personas del educando, los cuales se abordan cuando afecta a la capacidad de aprendizaje del estudiante, es así que compete, la ejecución de capacidades técnicas relacionadas a la formación en el área docente desempeñada, y además el uso de metodologías pedagógicas innovadoras que se ajusten a las necesidades de cada alumno, de tal manera, que el docente colabora con el alumno, y este último indirectamente suma experiencia al docente, el cual actúa como líder de todo el proceso educativo (Cavalli, 2006; Medina y Gómez, 2018).

El segundo escenario es la colaboración entre los propios alumnos, si bien el liderazgo pedagógico posiciona al docente como un líder que debe influenciar y guiar a los estudiantes, su rol también está encaminado a la formación de líderes dentro de los propios educandos, de tal manera que se logre delegar actividades dentro del aula, y propiciar así redes de apoyo entre los mismos estudiantes, donde cada uno esté dispuesto a liderar a otro ante alguna dificultad académica, mediante el soporte, el cual, posteriormente sea retribuido en otro compañero, generando así una colaboración estudiantil recíproca, a favor del propio desarrollo de conocimiento, como escenario que es impulsado y mantenido desde una labor

esmerada del docente, como el eje principal para el liderazgo (Cavalli, 2006; Hallinger y Heck, 2014).

C) Dimensiones

Técnico pedagógico: Es el atributo que representa la presencia de conocimientos a nivel académico y además destrezas en el desenvolvimiento de la enseñanza, es decir comprende el nivel de aptitud educativa que tiene el docente como resultado de una formación profesional previa y continua, junto a las disposiciones para ejecutar metodologías de enseñanza innovadoras, encaminadas a una efectiva práctica docente, siendo la dimensión que usualmente se le otorga mayor importancia en las evaluaciones realizadas sobre la comunidad docente (Bass y Avolio, 2008).

Asimismo, la capacidad técnica es de suma importancia para generar una correcta gestión de la enseñanza dentro del aula, debido que el proceso de ejecutar la instrucción parte del nivel de conocimientos que ostenta el docente, ante la carencia de estos conocimientos, no se logra generar un impacto significativo a nivel de conocimientos sobre los alumnos, es entonces que el contar con un nivel técnico de conocimientos, los mismos que siempre deben estar en constante actualización, permite que el docente se desempeñe dentro de la pedagogía educativa de manera eficiente, como resultado se observa el grado de conocimiento de los alumnos en su progreso educativo (Villalobos, 2011).

Orientador: Es el rasgo caracterizado por el interés de guiar al educando hacía el camino del crecimiento, no sólo en la adquisición de conocimientos educativos, sino también sobre el propio desenvolvimiento en otras áreas adjuntas a la educativa, como la social, laboral e individual, siendo entonces el maestro un orientador continuo para el amaestrado, con una guía que se ejemplifica mediante el propio accionar docente, así como la disposición para enseñar, en un proceso que no obvia la postura disciplinaria encaminada hacia el respeto mutuo, debido que una inadecuada orientación del docente sin mantener ciertos límites de jerarquía profesor-alumno, puede conllevar a una percepción distorsionada del estudiante

sobre el docente, y por ende una falta de respeto e incumplimiento de las normas establecidas (Bass y Avolio, 2008).

De esta manera, la dimensión orientadora compete el atributo encaminado al acompañamiento dirigido, es decir la colaboración directa del docente sobre el proceso de aprendizaje del alumno, donde también interviene el interés del profesor por orientar en otras áreas vitales del educando, debido que la capacidad de recibir e interiorizar conocimientos puede verse influenciada por otros factores externos no relacionados con el propio desempeño docente o del plantel de educación, por tanto el docente a partir de cumplir el rol de la enseñanza, dentro de la función como orientador, también brinda dirección adecuada al alumno, de tal manera que este logre desarrollarse de forma integral (Yana y Adco, 2018).

Flexible: Es el atributo que últimamente se resalta su mayor importancia para el docente actual, debido que se encamina a evidenciar una disposición por ajustarse a todo tipo de entornos de enseñanza, de tal manera, que el docente responde de forma altamente satisfactoria ante cualquier escenario de presión educativa, sea por sucesos conflictivos dentro de la institución, por carencia de recursos o en general por problemas relacionados a los estudiantes, logrando de esta manera el cumplir los objetivos estipulados por la educación, además que indirectamente permite que el docente pueda adquirir nuevas destrezas a favor de la práctica pedagógica, a partir de las propias experiencias (Bass y Avolio, 2008).

A esta última dimensión en la actualidad se le propicia mucha importancia, al punto de instaurarse como un requerimiento e incluso exigencia del sistema educativo sobre la plana docente, debido que caracteriza la capacidad para enfrentar todo tipo de desafíos, mediante estrategias provenientes de la propia experiencia, o encaminada a la adquisición de la misma cuando no se tiene la experticia que se alcanza únicamente mediante la práctica, es así que la flexibilidad como tal se logra desarrollar a partir de la propia disposición del docente, quien debe estar abierto a la experiencia y dispuesto a adaptarse a cualquier contexto así como necesidad estudiantil, caso contrario se encamina a un escenario limitante para el desarrollo docente, y que afecta a los educandos en cuanto al aprendizaje (Vezub, 2011).

2.2.2. Desempeño docente

A) Definición

La definición central parte del Ministerio de Educación (2012) quien señala que el desempeño docente es el grado de esfuerzo que el profesor ejerce sobre la práctica de la enseñanza, la cual persigue propiciar el aprendizaje de conocimiento por parte del grupo estudiantil, por tanto, el desempeño principalmente está determinado por el accionar docente, seguidamente se resalta los recursos educativos tangibles e intangibles que también estimular al alto desempeño docente, al mejorar las condiciones del ejercicio en el campo educativo.

B) Modelo de la equidad

Esta perspectiva pauta que el docente genera una valoración a largo plazo del nivel de beneficios que recibe en relación a su desempeño profesional, es decir evalúa si la recompensa que recibe está en correspondencia al esfuerzo que ejerce para cumplir con todas las exigencias que delimita la docencia, siendo entonces un proceso equitativo explícito, donde el docente genera un mayor nivel de desempeño cuando el sistema educativo de manera ecuánime brinda un estímulo favorecedor, para que este grado de práctica docente se mantenga, como tal compete tres aspectos importantes (Klingner y Nabaldian, 2002).

El primero es el alcance, que refiere el interés natural del docente por cometer el objetivo educativo, es decir por desempeñarse acorde a lo estipulado por su puesto laboral, siendo una motivación que proviene de sí mismo, a partir de la identidad docente con la cual se formó en la carrera pedagógica, es entonces que ejerce un grado de desempeño sin presión de por medio; en segundo lugar, está la evaluación que refiere el proceso de evaluar hasta qué punto el ejercicio profesional será retribuido, o en su opuesto, hasta qué punto una ausencia de alto desempeño será sancionado, y como último escenario se posiciona el valor, como la el grado de valoración en cuanto a seguir manteniendo un alto grado de desempeño o disminuir

gradualmente la disposición por la enseñanza, lo como escenario que está supeditado a la retribución que recibe el docente (Klingner y Nabaldian, 2002).

Desde esta perspectiva, al contar el docente con una retribución en concordancia a su esfuerzo profesional permite propiciar una adecuada calidad de vida, debido que el docente recibe los recursos necesarios para cubrir sus necesidades esenciales, haciendo que mantenga el esfuerzo dentro del puesto de trabajo, al sentir satisfacción con el accionar del propio sistema educativo (Cabeza, 2000). Siendo que de esta manera se propicia el bienestar docente, al contar con una retribución que dignifique su trabajo (Ministerio de Educación, 2020).

C) Dimensiones

Preparación para la enseñanza de los aprendizajes: Es la planificación previa de actividades para ejecutar la enseñanza de manera no solo eficaz sino también efectiva, desde la postura del alumnado, por tanto, se puede remontar incluso a la preparación formativa que recibe el docente antes de adquirir la posición profesional, así también comprende los procesos posteriores, que delimitan una actividad de perenne actualización académica, como ejes fundamentales para el buen ejercicio profesional, además de ello, también incluye en una periodicidad presente, la preparación de material educativo, la estructuración de sesiones formativas, la planificación de las metodologías a utilizar oportunamente, entre otros aspectos que contribuyen de manera importante al progreso del educando, quien sería el mejor evaluador de la praxis que tiene el docente para ejercer su actividad (Ministerio de educación, 2012).

Esta dimensión sería la base para un alto desempeño académico, debido que una ausencia de formación impediría conllevar buenas prácticas educativas, debido que del saber se desprende el desarrollo pedagógico de calidad y de impacto a la población estudiantil, es entonces que una preparación previa es un requisito necesario e innegable para la presencia de un alto desempeño, siendo un proceso que no culmina con la formación profesional, sino continua con su actualización

dentro del campo educativo, debido al cambio constante de los sistemas de educación y recursos para tales fines (Cárdenas et al., 2012).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: comprende la ejecución de las destrezas para enseñar, asimismo la actividad de impartir los conocimientos adquiridos a largo de la formación, siendo una dimensión que comprende las metodologías de enseñanza en una ejecución continua, donde cobra importancia no solo el docente, sino también la participación del alumno, quien es un ente de aprendizaje experiencial para el maestro, en este sentido, además de considerar la enseñanza de aspectos técnicos, también representa el integrar a los alumnos para el aprendizaje, donde se propicia la relación estudiantil, orientada a generar un soporte mutuo ante situaciones de dificultad académica, es así que el docente juega un rol trascendental tanto en la enseñanza a los alumnos, como en su integración recíproca para favorecer al aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).

Este factor comprende los aspectos que debe contar el docente para un correcto desarrollo de la enseñanza, que además de tener consigo lo conocimientos necesarios para impartir el área educativa, también debe contar con otros requerimientos, tal es el caso del liderazgo, como aspecto que potencia la pedagogía, por tanto, la enseñanza se ve favorecida enormemente a partir de un docente que ejerza un liderazgo encaminado a enseñar a los estudiantes no solo aspectos académicos, sino también a nivel humanístico (Dentro et al., 2014).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Compete la orientación del docente por ser participe en todo proceso educativo que estipule roles, normas y procedimientos tanto técnicos como administrativos dentro del plantel educativo, de igual manera, dentro de la comunidad que contiene a la institución, siendo entonces que el docente muestra compromiso más allá de las responsabilidades propias de su puesto, sino también se interesa por promover el desarrollo holístico de la comunidad, mediante el ejercicio de una educación que culturice y beneficie tanto a la institución como al entorno social (Ministerio de Educación, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: corresponde a un aspecto del desempeño que se adquiere a través del tiempo, es decir mediante la propia actividad profesional, de tal manera que se propicia un profesionalismo que a partir de cada vivencia se va perfeccionando, y que acorde a los intereses del docente, se adquiere paulatinamente una sólida identidad relacionada a la profesión, siendo entonces que se desarrolla un compromiso hacia la propia carrera profesional, lo cual hace que se disfrute el ejercicio de la docencia, evidenciándose en un alto desempeño (Ministerio de Educación, 2012).

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo pedagógico

Rasgo de personalidad que al estar presente en el docente se caracteriza por influir en el educando no sólo en la asimilación de conocimientos, sino también en la motivación por la superación, al tener un líder referencial, que más que un educador se convierte en un colaborador para el desarrollo del alumno, en pos de convertirse en una persona de contribución a la sociedad (Pérez, 2011).

a) Técnico pedagógico

Atributo que representa la presencia de conocimientos a nivel académico y además destrezas en el desenvolvimiento de la enseñanza, es decir comprende el nivel de aptitud educativa que tiene el docente como resultado de una formación profesional previa y continua, junto a las disposiciones para ejecutar metodologías de enseñanza innovadoras, encaminadas a una efectiva práctica docente, siendo la dimensión que usualmente se le otorga mayor importancia en las evaluaciones realizadas sobre la comunidad docente (Bass y Avolio, 2008).

b) Orientador

Rasgo caracterizado por el interés de guiar al educando hacía el camino del crecimiento, no sólo en la adquisición de conocimientos educativos, sino también sobre

el propio desenvolvimiento en otras áreas adjuntas a la educativa, como la social, laboral e individual, siendo entonces el maestro un orientador continuo para el amaestrado, con una guía que se ejemplifica mediante el propio accionar docente, así como la disposición para enseñar, en un proceso que no obvia la postura disciplinaria encaminada hacia el respeto mutuo, debido que una inadecuada orientación del docente sin mantener ciertos límites de jerarquía profesor-alumno (Bass y Avolio, 2008).

c) Flexible

Atributo que últimamente se resalta su mayor importancia para el docente actual, debido que se encamina a evidenciar una disposición por ajustarse a todo tipo de entornos de enseñanza, de tal manera, que el docente responde de forma altamente satisfactoria ante cualquier escenario de presión educativa, sea por sucesos conflictivos dentro de la institución, por carencia de recursos o en general por problemas relacionados a los estudiantes, logrando de esta manera el cumplir los objetivos estipulados por la educación (Bass y Avolio, 2008).

Desempeño docente

Es el grado de esfuerzo que el profesor ejerce sobre la práctica de la enseñanza, la cual persigue propiciar el aprendizaje de conocimiento por parte del grupo estudiantil, por tanto, el desempeño principalmente está determinado por el accionar docente, seguidamente se resalta los recursos educativos tangibles e intangibles que también estimular al alto desempeño docente, al mejorar las condiciones del ejercicio en el campo educativo (Ministerio de Educación, 2012).

a) Preparación para la enseñanza de los aprendizajes

Planificación previa de actividades para ejecutar la enseñanza de manera no solo eficaz sino también efectiva, desde la postura del alumnado, por tanto, se puede remontar incluso a la preparación formativa que recibe el docente antes de adquirir la posición profesional, así también comprende los procesos posteriores, que delimitan una

actividad de perenne actualización académica, como ejes fundamentales para el buen ejercicio profesional (Ministerio de Educación, 2012).

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Ejecución de las destrezas para enseñar, asimismo la actividad de impartir los conocimientos adquiridos a largo de la formación, siendo una dimensión que comprende las metodologías de enseñanza en una ejecución continua, donde cobra importancia no solo el docente, sino también la participación del alumno, quien es un ente de aprendizaje experiencial para el maestro, en este sentido, además de considerar la enseñanza de aspectos técnicos (Ministerio de Educación, 2012).

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Orientación del docente por ser participe en todo proceso educativo que estipule roles, normas y procedimientos tanto técnicos como administrativos dentro del plantel educativo, de igual manera, dentro de la comunidad que contiene a la institución, siendo entonces que el docente muestra compromiso más allá de las responsabilidades propias de su puesto (Ministerio de Educación, 2012).

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

un aspecto del desempeño que se adquiere a través del tiempo, es decir mediante la propia actividad profesional, de tal manera que se propicia un profesionalismo que a partir de cada vivencia se va perfeccionando, y que acorde a los intereses del docente, se adquiere paulatinamente una sólida identidad relacionada a la profesión (Ministerio de Educación, 2012).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

2.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión técnico pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

La dimensión orientadora se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

La dimensión flexible se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo pedagógico	Rasgo de personalidad que al estar presente en el docente se caracteriza por influir en el educando no sólo en la asimilación de conocimientos, sino también en la motivación por la superación, al tener un líder referencial, que más que	Se asume las puntuaciones del cuestionario de liderazgo Pedagógico de Castro et al. (2004)	Técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Reconocimiento - Efecto en el rendimiento - Apoyo en dificultades al intervenir - Prudencia - Coherencia en lo que se debe hacer - Informar sobre responsabilidades - Interés por resultados 	Los ítems que lo componen son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.	Intervalo
			Orientador	<ul style="list-style-type: none"> - Intervención en problemas - Charlas de motivación - Toma de decisiones - Orientación - Trabajo innovador 	Los ítems que lo componen son: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.	

un educador se convierte en un colaborador para el desarrollo del alumno, en pos de convertirse en una persona de contribución a la sociedad (Pérez, 2011)	Flexible	- Brindar confianza	
		- Apoyo en cambios sustantivos	
		- Presencia ante problemas	
		- Incentivar al desarrollo de nuevas ideas	
		- Aceptar influencias	Los ítems
		- Negociación	que lo
		- Explicar las actividades	componen
		- Permitir que hagan su trabajo libremente	son: 17,
		- Comunicar errores	18, 19,
		- Reciprocidad en apoyo	20, 21,
		- Dejar avanzar aun con errores	22, 23 y 24.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Es el grado de esfuerzo que el profesor ejerce sobre la práctica de la enseñanza, la cual persigue propiciar el aprendizaje de conocimientos o por parte del grupo estudiantil, por tanto, el desempeño principalmente está determinado por el accionar docente, seguidamente se resalta los recursos educativos tangibles e intangibles que también estimular al	Se asume las puntuaciones del cuestionario de desempeño docente de Redolfo (2015)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Comprensión de características	Los ítems que lo componen son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.	Intervalo
				- Conocimiento actualizado		
	- Elaborar programa curricular					
	- Selección de contenidos					
	- Diseño de procesos pedagógicos					
	- Contextualización de enseñanza					
	- Creación y selección de recursos					
	- Diseño sistemático					
	- Diseño de secuencia y estructura					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Construcción asertiva y empática	Los ítems que lo componen son: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29.			
		- Orientación a conseguir logros				
		- Promover ambiente acogedor				
		- Resolución de conflictos				
		- Organización del aula				
		- Llamar a la reflexión				
		- Control permanente				
		- Proporcionar oportunidades				
		- Cerciorarse del aprendizaje				

alto
desempeño
docente, al
mejorar las
condiciones
del ejercicio
en el campo
educativo
(Ministerio
de
Educación,
2012)

- Desarrollar diversos contenidos
- Desarrollar diversas estrategias
- Uso de recursos y tecnología
- Manejo de estrategias pedagógicas
- Uso de diversos métodos y técnicas
- Elaboración de instrumentos
- Sistematizar evidencias
- Evaluación a criterio
- Compartir resultados

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción con los pares - Participación en gestión del PEI - Desarrollo individual y colectivo - Fomentar el trabajo de - Integración de prácticas - Compartir con la familia de los alumnos - Integración crítica en las prácticas educativas - Compartir con la familia de los alumnos 	Los ítems que lo componen son: 30, 31, 32, 33, 34 y 35.
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar en comunidad - Participar en experiencias significativas - Participar en generación de políticas - Actuar acorde a principios - Actuar y decidir con respeto 	Los ítems que lo componen son: 36, 37, 38, 39 y 40.

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El estudio es tipo básico, puesto que, realiza los fenómenos en un escenario natural sin la necesidad de acudir a la manipulación de las variables de estudio, así como tampoco ejerce ningún control de variables extrañas (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, 2018).

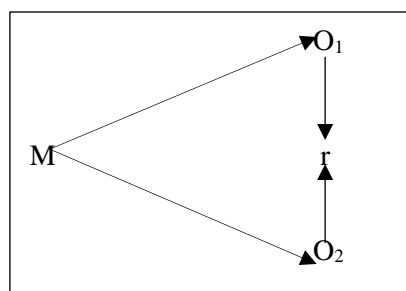
3.2. Métodos de investigación

El método sobre del estudio es deductivo, debido a que, profundiza el saber científico a partir de las evidencias generales, que posteriormente conllevan a establecer las evidencias específicas, lo cual se convierte de utilidad práctica en la problemática de estudio (Maya, 2014).

3.3. Diseño de investigación

La investigación es de diseño descriptivo correlacional simple, ya que tiene como finalidad analizar 2 o más variables en una determinada muestra o población de estudio, preliminarmente realizando un análisis descriptivo de las variables con la intención de conocer cuánto se representa la variable en la población estudiada, teniendo en consideración que no se realiza ninguna manipulación de las variables, así como tampoco se efectúa ningún control de las variables extrañas (Ato et al., 2013).

Su diseño comprende la siguiente expresión gráfica:



En donde:

- M = Profesores del distrito Carabamba
- O1 = Liderazgo directivo
- O2 = Desempeño docente
- r = Relación

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

La población se compone de 230 profesores de ambos sexos de nivel primaria y secundaria del distrito de Carabamba provincia de Julcán, con edades entre los 24 a 60 años, asimismo, se destaca que los docentes son entre nombrados y contratados.

Tabla 3

Distribución de la población según sexo y nivel escolar

Sexo	f	%
Masculino	95	41.30
Femenino	135	58.70
Nivel	f	%
Primaria	138	60.00
Secundaria	92	40.00
Total	230	100.00

Fuente: Elaboración propia de las autoras

3.4.2. Muestra y muestreo

Para desarrollar la investigación se considera 68 docentes de ambos sexos con edades entre 24 a 60 años, el 57% de sexo femenino y el 43% de sexo masculino del distrito de Carabamba.

El muestreo utilizado es no probabilístico no intencional, el cual consiste en seleccionar la cantidad de participantes tomando en consideración los criterios del investigador, mas no se hace uso de procedimientos estadísticos para seleccionar

los que formarán parte del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se hizo uso de dicho muestreo debido a la situación que atraviesa el país, lo cual impide que se efectúe un muestreo probabilístico intencional, donde cada integrante de la población tenga las mismas posibilidades de integrar la muestra.

Tabla 4

Distribución de la muestra según sexo y nivel escolar

Sexo	f	%
Masculino	28	41.18
Femenino	40	58.82
Nivel	f	%
Primaria	39	57.35
Secundaria	29	42.65
Total	68	100.00

Fuente: Elaboración propia de las autoras

Criterios de selección:

Criterios de inclusión: son partícipes del estudio los profesores que accedan de modo voluntario a ser parte del estudio, así como los emitan sus respuestas en su totalidad.

Criterios de exclusión: no se considera para que forme parte del estudio a los docentes que no cumplan con llenar todas las respuestas de los instrumentos aplicados, y tampoco a quienes estilen emitir sus respuestas con marcación tendenciosa.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas

Para recopilar los datos se efectuará valiéndose de la técnica denominada encuesta, puesto que es la que mayormente se usa en estudios de ciencias sociales, la misma que tiene como herramienta o instrumento al cuestionario o escala de medición que deben presentar óptimas evidencias de validez y consistencia interna

en el medio donde se efectúa la investigación, además, se hace necesario que los encargados de suministrar el instrumento deben contar pericia en la aplicación de tales instrumentos y para posteriormente cuantificarlos (Maya, 2014).

3.5.2. Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de liderazgo pedagógico

El instrumento ha sido elaborado por Castro, Nader y Casullo en el año 2004, quienes tuvieron como fundamento teórico el modelo CELID, mismo que ha sido adaptado y revisado por Ramos en el año 2017 y Angulo en el 2020, de tal modo que se postula con 24 ítems que se agrupan en 3 factores de primer orden, los cuales son: técnico pedagógico, orientador y flexible, las alternativas de marcación es según escala tipo Likert, que va de nunca (1) a siempre (3), la manera de suministrar el instrumento puede ser individual o colectiva, sin considerar un límite de tiempo para que se responda la totalidad de reactivos propuestos.

En lo que concierne a la validez y confiabilidad, Ramos (2017) determinó la validez de contenido, la cual se estimó por medio del criterio de jueces expertos en la variable de estudio, reportando de tal modo que los valores según el coeficiente V de Aiken va de .93 a 1 siendo todos significativos, y en lo que respecta a la confiabilidad lo estimó de la aplicación en una muestra piloto, y halló un coeficiente Alfa de .70 para el total del instrumento. De su lado Angulo, reporta un índice de confiabilidad según el coeficiente Alfa, alcanzándose un valor de .86 para la totalidad del instrumento.

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño docente

El instrumento fue construido por Luis Redolfo en el año 2015, el instrumento consta de 40 reactivos con 5 opciones de respuesta, que va de nunca (1) a siempre (5), la forma de aplicación puede ser de modo personal o colectivo, puede realizarse en un tiempo promedio de 25 minutos, sin necesariamente tener un tiempo límite (cronometrado), las dimensiones en las que se reagrupa los reactivos son:

preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

En cuanto a la confiabilidad fue estimada por medio del coeficiente Alfa, obteniendo un valor de .846, y en cuanto a la validez fue estimada por medio de la validez de contenido a través del criterio de 5 jueces expertos, donde se reporta que la valoración que le dan es de buena a muy buena.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información regida producto de la aplicación de los instrumentos será analizada basándose en el enfoque cuantitativo, por medio de técnicas estadísticas, tal análisis se realiza en el paquete estadístico SPSS versión 24, como primer apartado, se analiza en sentido descriptivo categorizando las variables por medio del método de distribución de rangos, para lo cual se toman en consideración la cantidad de los reactivos que componen el instrumento y las dimensiones, así como las opciones de respuesta (valores), con el propósito de tener conocimiento cuanto se representan las variables en la muestra de estudio; luego se procede a efectuar el análisis inferencial, de ello primeramente se analiza las puntuaciones por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el propósito de identificar la distribución de las puntuaciones, de tal manera que si existe presencia de normalidad ($p > .05$) en las dos variables y/o dimensiones a correlacionar se hace uso de una prueba paramétrica (Pearson) para la correlación de las variables, en tanto, si en una de las dos opciones a correlacionar o en ambas no existe normalidad ($p < .05$) se usa una prueba no paramétrica de correlación (Spearman).

3.7. Ética investigativa

La investigación se desarrolló bajo las normativas establecidas para estudios de impacto:

Confidencialidad: se refiere a una de las normativas esenciales, la cual tiene como pilar la protección de la identidad de cada participante, con la finalidad de salvaguardar la integridad física y mental de la unidad de análisis, la cual se da en una alianza entre el investigador y el evaluado, de tal modo que, todos los datos recopilados se mantengan en estricta confidencialidad, al ser usado exclusivamente por los autores del estudio, asimismo, cuando se reporte las evidencias no se efectuará de manera individual sino colectivamente, de ese modo dando cumplimiento a la protección de la identidad de los participantes.

Consentimiento informado: hace referencia un documento que avala el permiso que brinda el participante a los autores del estudio para que hagan un tratamiento de los datos recopilados, cumpliendo así con las normativas éticas y libre de falsedad de los datos, de tal manera que, la totalidad de los integrantes de la muestra deben poseer un documento donde se estipule las normativas de la investigación, y de ese modo los autores del estudio posean la garantía para el análisis pertinente de la información recopilada por medio de los instrumentos suministrados.

Tratado igualitario: cuando se efectúe la aplicación de los instrumentos, la totalidad de los integrantes de la muestra tendrá las mismas condiciones para emitir las respuestas de los instrumentos suministrados, de tal manera que con ello se cumple con los criterios de selección establecidos (de inclusión y exclusión).

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 5

Distribución de frecuencias según niveles de la variable liderazgo pedagógico en instituciones públicas del distrito de Carabamba

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Liderazgo pedagógico		Técnico pedagógico		Orientador		Flexible	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	24	35.3	26	38.2	52	76.5	2	2.9
Medio	44	64.7	42	61.8	16	23.5	54	79.4
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	12	17.6
Total	68	100.0	68	100.0	68	100.0	68	100.0

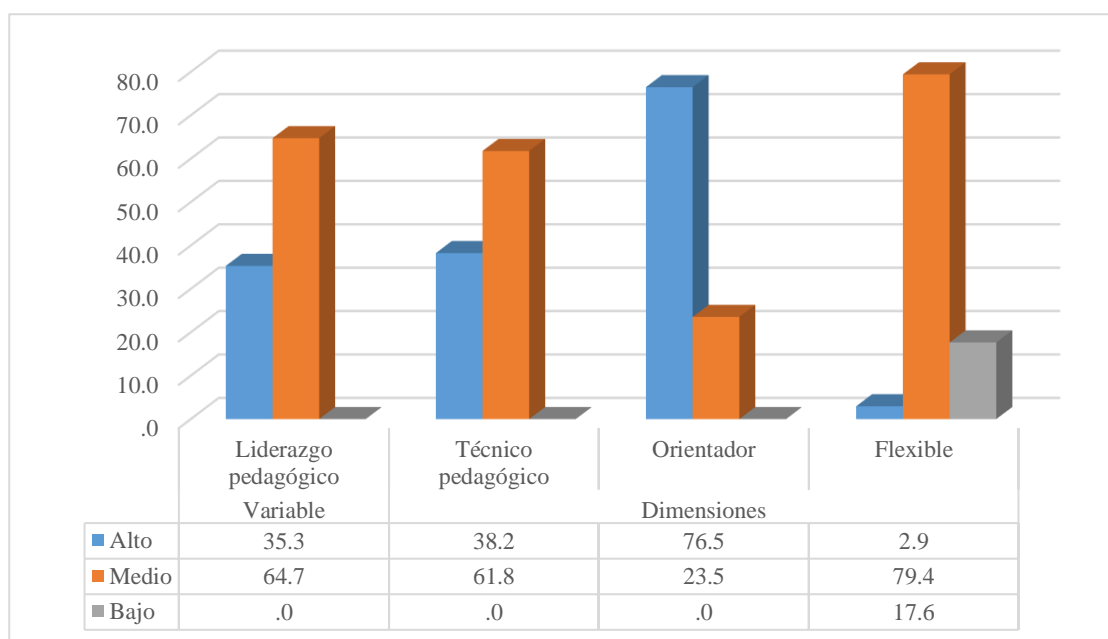


Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable liderazgo pedagógico

En la tabla 5 y figura 1, se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable liderazgo pedagógico, de tal modo que, en la variable general predomina el nivel medio con un 64.7%, seguido del nivel alto con un 35.3%, asimismo se aprecia una dinámica similar en la dimensión técnico pedagógico donde prevalece los niveles medio y alto (61.8% y 38.2%), en tanto, en la dimensión orientado prevalece el nivel alto y medio (76.5% y 23.5%) y en la dimensión flexible predominan los niveles medio y bajo (79.4% y 17.6%).

Tabla 6

Distribución de frecuencias según niveles de la variable desempeño docente en instituciones públicas del distrito de Carabamba

Nivel	Variable		Dimensiones								
	Desempeño docente	f	%	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
				f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	64	94.1	64	94.1	63	92.6	50	73.5	55	80.9	
Medio	4	5.9	4	5.9	5	7.4	18	26.5	13	19.1	
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	
Total	68	100.0	68	100.0	68	100.0	68	100.0	68	100.0	

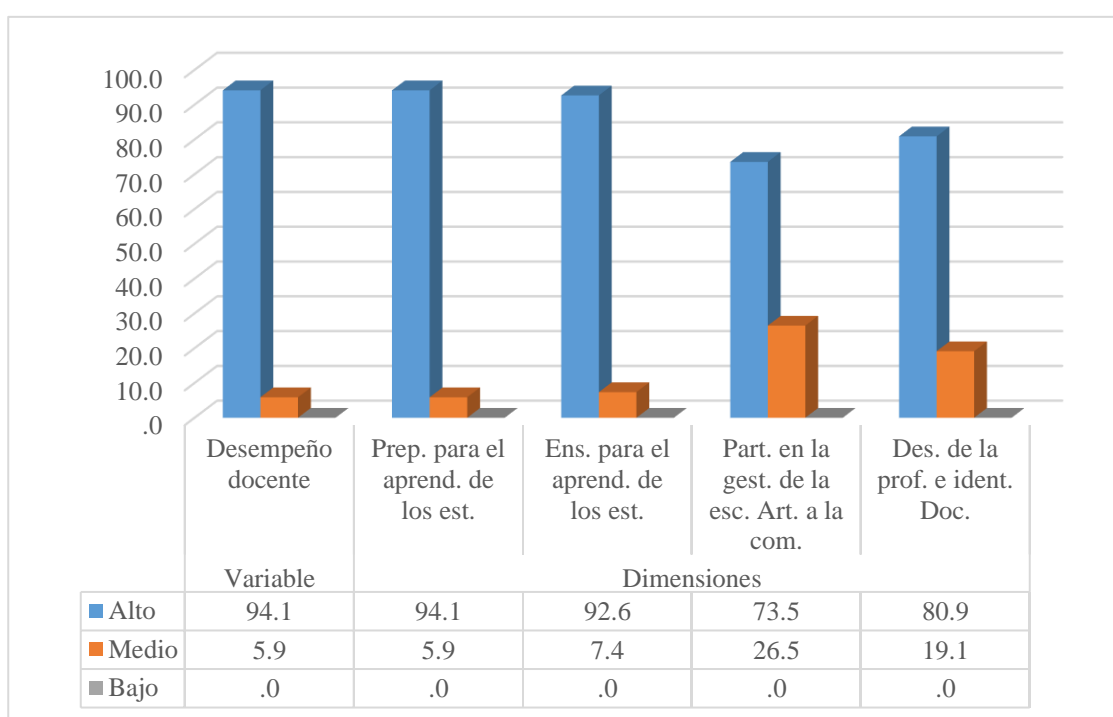


Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable desempeño docente

En la tabla 6 y figura 2, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente y sus dimensiones, de tal modo que en la variable general predomina el nivel alto con un 94.1%), de modo similar se aprecia que en cada una de las dimensiones que estructuran el constructo de desempeño docente predomina el nivel alto (73.5% a 94.1%) y el porcentaje restante se concentra en el nivel medio (5.9% a 26.5%).

Tabla 7

Prueba de normalidad de las puntuaciones obtenidas de los instrumentos de liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones públicas del distrito de Carabamba

Variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Liderazgo pedagógico	.170	68	.000
Técnico pedagógico	.136	68	.003
Orientador	.185	68	.000
Flexible	.148	68	.001
Desempeño docente	.102	68	.076

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 7, se evidencia la distribución de las puntuaciones derivadas de la ampliación de los instrumentos en la muestra de estudio, de tal manera que, en el cuestionario total de liderazgo pedagógico y sus dimensiones la distribución no es normal ($p < .05$), en tanto, en el cuestionario total de desempeño docente la distribución es normal ($p > .05$); de tal manera que, para correlacionar las variables se hizo uso del estadístico de correlación no paramétrico de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones públicas del distrito de Carabamba

Variable	rho	p
Liderazgo pedagógico Desempeño docente	.264*	.030

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; $p < .05$ *=correlación significativa; $p < .01$ **=correlación muy significativa

En la tabla 8, se evidencia relación positiva y significativa de efecto pequeño entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente ($\rho = .2645^*$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la independencia de variables, señalando que los docentes que se perciben con un buen liderazgo pedagógico suelen mostrar un alto desempeño docente.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión técnico pedagógico de liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Carabamba

Variable		rho	p
Técnico pedagógico	Desempeño docente	,380**	.001

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa

En la tabla 9, se evidencia la presencia de relación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión técnico pedagógico de liderazgo pedagógico con el desempeño docente (rho=.380**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables, indicando de tal manera que los docentes que se perciben en niveles altos en la dimensión técnico pedagógico suelen mostrar un buen desempeño docente.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión orientador del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Carabamba

Variable		rho	p
Orientador	Desempeño docente	,304*	.012

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa

En la tabla 10, se evidencia correlación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión orientador de liderazgo pedagógico con el desempeño docente (rho=.304*), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que determina la no relación entre las variables, indicando de tal modo que, lo docentes que se perciben con buena capacidad para orientar a los alumnos suelen mostrar un buen desempeño docente.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión flexible del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Carabamba

Variable	rho	p
----------	-----	---

Flexible	Desempeño docente	-.165	.179
----------	-------------------	-------	------

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa

En la tabla 11, hay evidencia de correlación negativa y en ausencia de significancia estadística entre la dimensión flexible del liderazgo pedagógico con el desempeño docente (rho=-.165, p>.05), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que postula la independencia de variables, indicando de tal manera que, los docentes que estilan ser flexibles no necesariamente muestran un alto desempeño docente.

4.3. Discusión de resultados

Uno de los problemas con mayor énfasis en el sector educativo que preocupa al sistema educativo es el liderazgo pedagógico ejercido por los docentes, los cuales al no hallarse capacitados para dirigir actividades ya sea a nivel institucional como en el salón de clase, van a perjudicar los procedimientos de enseñanza-aprendizaje (UNESCO, 2015). Por lo cual, el presente estudio tiene como finalidad correlacionar las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en una muestra de 68 profesores pertenecientes a instituciones educativas del distrito de Carabamba.

Se acepta la hipótesis general, puesto que, se halló correlación positiva y significativa de efecto pequeño entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente (rho=.264*), lo cual permite rechaza la hipótesis nula que determina la inexistencia de relación entre las variables, indicando de tal manera que, los docentes con capacidad para influir en el educando en la asimilación de conocimiento y motivación por la superación, y al mostrarse como un colaborador para el alumno, suelen mostrar un alto grado de esfuerzo en la práctica de enseñanza al propiciar el aprendizaje de conocimiento sobre sus alumnos.

Las evidencias que permiten aceptar la hipótesis general revalidan lo reportado por Casas (2019) quien, halló que el liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con presencia de significancia estadística con el desempeño docente (rho=.897**), a su vez, Gómez y Huamaní (2018), Ucharima (2018) también hallaron que el liderazgo

pedagógico se correlaciona con el desempeño docente ($T=.488^*$; 752^{**}). Es decir, lo docentes con una capacidad para ejercer influencia sobre el aprendizaje de los alumnos genera una retroalimentación, de tal manera que el docente al sentirse satisfecho muestra un buen desempeño en el ejercicio de sus funciones pedagógicas.

A este respecto, Bolívar et al. (2013) indica que, el liderazgo pedagógico permite promover una mejora significativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando que el profesor cumple una función esencial en el proceso de enseñanza, al ser el eje principal para impartir conocimientos, por lo cual, el presentar un nivel adecuado de liderazgo logra el cumplimiento satisfactorio de sus funciones, beneficiando al estudiante y a sí mismo. De su lado, Canales (2016) sostiene que, la formación de docentes que cuenten con la posibilidad de liderar en su ejercicio pedagógico, a través de procedimientos de formación continua, ello garantiza el desarrollo del desempeño docente.

Se acepta la primera hipótesis específica, puesto que, se halló correlación positiva y significativa entre la dimensión técnico pedagógico del liderazgo pedagógico con el desempeño docente ($\rho=.380^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables, de tal modo que, los docentes que poseen conocimientos a nivel académico y destrezas en el desenvolvimiento de la enseñanza, donde se comprenda la aptitud educativa como docente junto a las disposiciones para ejecutar metodologías de enseñanza innovadora, suelen mostrar un alto grado de esfuerzo en la práctica de enseñanza al propiciar el aprendizaje de conocimiento sobre sus alumnos.

Los hallazgos que permiten aceptar la primera hipótesis específica se asemejan a las evidencias alcanzadas Raxuleu (2014), quien y Goicochea (2017), al correlacionar el liderazgo directivo y el desempeño docente desde la percepción del docente, determinó la presencia de relación positiva y significativa entre las variables señaladas ($\rho=.87^{**}$; $.78^{**}$), y de su lado Musaja (2019) reporta que, la capacidad técnica se correlaciona positiva y significativamente con el desempeño docente ($\rho=.665^{**}$). Es decir, los docentes con la capacidad de poner en prácticas las estrategias propias del aspecto académico muestran un alto desempeño docente.

En esa misma línea, Cavalli (2006) señala que, la acción de enseñanza y acompañamiento durante el proceso educativo abarca ciertos aspectos del alumno, los cuales se abordan cuando afecta a la capacidad de aprendizaje del estudiante, de tal modo que, compete la ejecución de capacidades técnicas relacionadas a la formación en el área docente desempeñada, y además en el uso de metodologías pedagógicas innovadoras que se ajustan a la necesidad de cada estudiante, de tal modo que, el docente colabora con el estudiante, y el estudiante suma a la experiencia del docente (Medina y Gómez, 2018). A su vez, Villalobos (2011) sustenta que, la capacidad técnica es de suma importancia para generar una correcta enseñanza dentro del salón de clase, puesto que el proceso para llevar a cabo la instrucción parte del nivel de conocimientos que ostenta el docente, antes la carencia de dichos conocimientos, no se consigue generar un impacto significativa a nivel de conocimientos en el educando.

Se acepta la segunda hipótesis específica, puesto que, se halló correlación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión orientado de liderazgo pedagógico con el desempeño docente ($\rho=.304^*$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables, indicando así que, los docentes caracterizados por el interés de guiar al estudiante hacia el camino del crecimiento para la adquisición de conocimientos y en el desenvolvimiento de otros aspectos adjuntos a lo educativo, como lo social, laboral y personal, y al mostrarse como un guía permanente, suelen mostrar un alto grado de esfuerzo en la práctica de enseñanza al propiciar el aprendizaje de conocimiento sobre sus alumnos.

Los hallazgos que permiten aceptar la segunda hipótesis específica, guardan semejanza con lo reportado por Pajares (2018), quien, al correlacionar el liderazgo transformacional con el desempeño docente, como parte de las evidencias reportan que el desempeño docente se correlaciona positiva y significativamente con el estilo proactivo ($r=.741^{**}$), estilo potenciador ($r=.768^{**}$) y estilo motivador ($r=.747^{**}$). Es decir, que a medida que el docente se muestre con la disposición para orientar en el desarrollo de los alumnos en los distintos campos su desempeño como docente se ve reflejado en mayor medida.

En tal sentido, Leiva-Guerrero y Vásquez (2019) ponen de manifiesto que, el docente cumple un rol de colaborador en el desarrollo del alumno, dicho de otro modo, impulsa y corrige activamente al estudiante durante el proceso de formación, haciendo prevalecer la responsabilidad del avance educativo sobre el alumno, empoderándolo para su futuro profesional, de tal modo que, el docente como colaborador del aprendizaje, adquiere nuevas experiencias en la práctica profesional. Asimismo, Yana y Adco (2018) mencionan que, la dimensión orientadora compete al atributo encaminado al acompañamiento dirigido, por lo que la colaboración directa del docente sobre el aprendizaje del alumno también interviene en el interés del docente.

No se acepta la tercera hipótesis específica, puesto que, en la correlación entre la dimensión flexible del liderazgo pedagógico con el desempeño docente no hay presencia de significancia estadística ($\rho = -.165$, $p > .05$), lo cual consciente aceptar la hipótesis nula que postula la independencia de variables, indicando de tal manera que los docentes con una disposición para ajustarse a todo tipo de entornos de enseñanza sin discrepar de los problemas que pueden suceder dentro de la institución o para con sus alumnos, no necesariamente suelen mostrar un alto grado de esfuerzo en la práctica de enseñanza al propiciar el aprendizaje de conocimiento sobre sus alumnos.

Las evidencias reportadas que permiten rechazar la tercera hipótesis específica discrepan con los hallazgos reportados por Pajares (2018) quien, halló que el desempeño docente se correlaciona positiva y significativamente con el estilo integrador ($r = .720^{**}$) y con el hallazgo de Musaja (2019) quien, reporta que, el manejo emocional y situacional se correlaciona positiva y significativamente con el desempeño docente ($r = .605^{**}$). Por lo que cabe señalar que, las dimensiones con las que se halla correlación el desempeño docente se asemejan conceptualmente en parte al estilo flexible, al ser este un concepto que representa la tolerancia excesiva frente a los problemas que pueden presentar los alumnos, de tal modo que, el docente con una excesiva paternidad para con el alumno no necesariamente mostrará un buen desempeño docente.

A este respecto, Vezub (2011) sostiene que la flexibilidad como tal se logra desarrollar a partir de la disposición del docente, quien debe mostrarse abierto a la experiencia y dispuesto a la adaptación de cualquier contexto y a la necesidad del alumno, de otro

modo, se encamina a un escenario limitante para el desarrollo docente. Por su parte, Cavalli (2006) sostiene que, si bien el liderazgo pedagógico posiciona al docente como un líder con la capacidad de influenciar y guiar a los estudiantes, su rol también está encaminado a la formación de líderes dentro de los propios educandos, de tal manera que se delegue actividades dentro del aula y así brindar redes de apoyo entre estudiantes para reforzar el desenvolvimiento del docente.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

Se halló correlación positiva y significativa de efecto pequeño entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($\rho=.264^*$), indicando así que los docentes que tienen la capacidad de influir en el desarrollo del alumno muestran un alto desempeño docente.

Se halló relación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión técnico pedagógico del liderazgo pedagógico con el desempeño docente ($\rho=.380^{**}$), lo cual indica que los docentes con capacidad para el desarrollo y aplicación de los procedimientos académicos en la enseñanza del estudiante reflejan un alto desempeño docente.

Se halló relación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión orientador del liderazgo pedagógico con el desempeño docente ($\rho=.304^*$), lo cual indica que los docentes con capacidad para la orientación continua en el desarrollo de diferentes áreas del educando muestran un alto desempeño docente.

Se halló ausencia de significancia estadística en la relación de la dimensión flexible del liderazgo pedagógico con el desempeño docente ($\rho=-.165$, $p>.05$), lo cual indica que los docentes que se muestran con un alto grado de flexibilidad frente a los percances de la institución y de los estudiantes no necesariamente muestran un alto desempeño docente.

5.2. Sugerencias

Presentar las evidencias del estudio a la dirección de las instituciones educativas donde se desarrolló la investigación, con el fin que se implemente estrategias de liderazgo en específico en las dimensiones técnico pedagógico y flexible donde prevalecen los niveles medio, con el propósito de mejorar dichos aspectos y así mostrar un mejor desempeño docente.

Al departamento de psicología y/o tutoría de las instituciones educativas partícipes de la investigación, llevar a cabo una evaluación más exhaustiva de las variables, donde se incluya el aspecto cualitativo para la profundización en el análisis del liderazgo pedagógico y desempeño docente, con el fin de ejercer un trabajo individualizado con los docentes.

A futuros investigadores, replicar la investigación en una muestra más amplia y con un muestre probabilístico estratificado, con el fin de obtener evidencias más consistentes y con menor sesgo en la medición de las variables, de tal manera que dichas evidencias se puedan generalizar a la población de estudio.

A futuros investigadores, llevar a cabo una investigación con un diseño cuasi experimental donde se considere como variable independiente un programa de liderazgo pedagógico, a la cual se le manipule a través de un programa preventivo promocional; y como variable dependiente el desempeño docente, mismo que será medido a través de una prueba de entrada y una de salida con el fin de conocer los efectos del liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44388>
- Araneda, P. (2018). *Tarea de todos, hacia una visión compartida de la calidad de la educación*. Santiago de Chile: Agencia de Calidad de la Educación.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2018). *Políticas exitosas de desarrollo profesional docente en América Latina y el Caribe*. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1437>
- Bass, B. & Avolio, B. (2008). *Multifactor Leadership Questionnaire* (2da ed.). Romania: Mindgarden.
- Bolívar, A., López, J. & Murillo, F. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14(1), 15-60. <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Cabeza, C. (2000). La Calidad de vida de los profesionales. *FMC*, 7(1), 53-68.
- Canales, M. (2016). *Problemas y retos de la educación en el siglo del talentismo*. Lima: Mantaro.
- Cárdenas, A., Soto-Bustamante, A., Dobbs-Díaz, E. & Bobadilla, M. (2012). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Educación y Educadores*, 15(3), 479-496. <https://doi.org/10.5294/edu.2012.15.3.8>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema*

nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT. Lima: CONCYTEC.
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

Defensoría del Pueblo (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria: Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad.* Lima: Perú.

Freire, S. & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico.* Lima-Perú.

Goicochea, N. (2017). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador-2017. *Logos*, 8(1), 1-30.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591>

Gómez, L. & Huamaní, O. (2018). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "González Vigil" Huanta. Ayacucho, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_ff945858898dd64e6fe39ebfee0e9647

Hallinger, P. & Heck, R. (2014). Liderazgo colaborativo y mejora escolar: comprendiendo el impacto sobre la capacidad de la escuela y el aprendizaje de los estudiantes. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 71-88.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55131688004>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGRAW-HILL

Klingner y Nabaldian (2002) *Teoría entre la motivación y el desempeño, teoría de la Equidad.* Mexico D.F: McGraw-Hill.

Leiva-Guerrero, M. & Vázquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, 1(51), 225-251.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000200225&script=sci_arttext&tlng=p

- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Medina, A. & Gómez, M. (2018). *El líder pedagógico-emocional y su entorno*. Madrid: Wolters Kluwer
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Navarrete
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2018). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2020). *Docencia, Bienestar Docente*. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/bienestar-docente.php>
- Moya, F. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32850>
- Musaja, Y. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Asociación Educativa Adventista Puno – 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, Juliaca]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1990>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015). *Diagnóstico situacional del desempeño docente en países de Latinoamérica*. Buenos Aires: Unesco.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. España: Ediciones del Imbunche.
- Pajares, B. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E. Liceo Trujillo*. [Tesis de Maestría. Universidad Particular Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4221>

- Pérez, J. (2011), Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 17 – 29.
- Pucuhuayla, E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5173>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. [Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Secretaría de Educación Pública (SEP, 2015). *Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes de la educación básica Servicio Profesional Docente –Secretaría de Educación Pública*. México.
- Ucharima, G. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo – 2017*. [Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19677/ucharima_sg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vezub, L. (2011). Las políticas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente. El caso de los programas de mentoría a docentes principiantes. *Revista del IICE*, 30, 109-132.: <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/iice/article/view/149/111>
- Villalobos, X. (2011). Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3(55), 1-7. <https://doi.org/10.35362/rie5531590>

World Bank Group (2018). What Do Teachers Know and Do? Does It Matter? Evidence from Primary Schools in Africa. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25964/WPS7956.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yana, M. & Adco, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco-Puno Perú. *Revista de Investigaciones Áltoandinas*, 20(1), 137-148. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.337>

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 01: Ficha Técnica del cuestionario de liderazgo pedagógico

Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

Autor: Casto, Nader y Casullo (2004) adaptado y modificado por Ramos (2017) y Angulo (2020)

Ámbito de aplicación: Educativo

Propósito: Evaluar el liderazgo pedagógico en docentes, y las dimensiones que estructuran la variable son: técnico pedagógico, orientador y control

Usuarios: Docentes

Forma de aplicación: Individual y colectivo

Duración: No tiene tiempo limite

Puntuación: Las categorías diagnósticas son establecidas a través del método de distribución por rangos, en el cuestionario total: nivel bajo va de 24 a 40, nivel medio de 41 a 56 y alto de 57 a 72; asimismo, en cada una de las dimensiones (técnico pedagógico, orientador y flexibilidad) el nivel bajo va de 8 a 13, medio de 14 a 19 y alto de 20 a 24.

Validez: en lo referente la validez, Ramos (2017) estimó la validez de contenido a través del criterio de 5 jueces expertos en la temática, de lo cual se reporta valores que van de .93 a 1 con un nivel de significancia aceptable. Asimismo, de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio se estimará el coeficiente de correlación R corregido para determinar la validez estadística.

Confiabilidad: en lo que concierne a la confiabilidad del instrumento Ramos reporta un coeficiente Alfa de .70 y Angulo (2020) un coeficiente de 86, siendo los dos valores aceptables.

Anexo 02: Protocolo del cuestionario de liderazgo pedagógico

Cuestionario de liderazgo pedagógico

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

INSTRUCCIONES. - ESTIMADO DOCENTE:

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

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

DIMENSIÓN: TÉCNICO PEDAGÓGICO		1	2	3
1	Hablo de forma optimista sobre el futuro de mí organización			
2	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo			
3	Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de equipo			
4	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos			
5	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos			
6	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí			
7	Les comunico saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado			
8	En las actividades solo me interesa resultados			
DIMENSIÓN: ORIENTADOR		1	2	3
9	Intervengo para resolver problemas			
10	Les doy charlas para motivarlos			
11	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten			
12	Ayudo a mejorar sus capacidades			
13	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos			
14	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo			
15	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo			
16	Estoy presente cuando surge un problema			
DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD		1	2	3
17	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo			
18	Dejo que mis colegas decidan por mí			
19	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación			
20	Les digo cómo se deben hacer las cosas			
21	Dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino considero hacer cambios			
22	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos			
23	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo			
24	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar			

Anexo 03: Ficha Técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Luis Redolfo (2015)

Ámbito de aplicación: Educativo

Propósito: evaluar el desempeño docente a través de las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Usuarios: Docentes

Forma de aplicación: Individual y colectivo

Duración: No tiene tiempo limite

Puntuación: Las categorías diagnósticas son establecidas a través del método de distribución por rangos, en el cuestionario total: nivel bajo va de 40 a 93, nivel medio de 94 a 147 y alto de 148 a 200; asimismo, en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el nivel bajo va de 10 a 23, medio de 24 a 37 y alto de 38 a 50; en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el nivel bajo va de 19 a 44, medio de 45 a 70 y alto de 71 a 95; en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el nivel bajo va de 6 a 14, medio de 15 a 22 y alto de 23 a 30; y en desarrollo e identidad docente el nivel bajo va de 5 a 12, medio de 13 a 18 y alto de 19 a 25.

Validez: en lo referente la validez, se estimó por medio del criterio de jueces expertos (validez de contenido), donde los 5 jueces expertos señalan que el instrumento puede ser aplicable. Asimismo, de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio se estimará el coeficiente de correlación R corregido para determinar la validez estadística.

Confiabilidad: en lo que concierne a la confiabilidad del instrumento fue estimada por medio del coeficiente Alfa, alcanzando un valor de .85.

Anexo 04: Protocolo de la escala de desempeño docente

Escala de desempeño docente

INSTRUCCIONES. - ESTIMADO DOCENTE:

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca de su desempeño docente. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

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

DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y dé sus necesidades especiales					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel y/o área curricular que enseño					
3	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del nivel y/o de las áreas que enseño					
4	Elaboro la programación curricular, analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que la Institución Educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes de los aprendizajes previstos					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del conocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje, e identidad cultural en los estudiantes					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje y distribución adecuada del tiempo					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
11	Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración					
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos los estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad en el que se exprese como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades especiales					
15	Resuelvo conflictos en dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad					
17	Reflexiono permanentemente con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos					
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación, observo su nivel de impacto					

19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen conocimientos en la solución de problemas reales con actitud crítica y reflexiva					
20	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Desarrollo, cuando corresponde contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiva a aprender					
23	Utilizo recursos y tecnología diversa y accesible en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
24	Manejo estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades especiales					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación					
28	Evalúo los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromiso sobre los logros de aprendizaje					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo, mejorar la enseñanza, y construir un clima democrático en la escuela					
31	Participo en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua					
32	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
34	Integro críticamente en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
36	Reflexiono en comunidad profesional sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional					
38	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional					
39	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Anexo 5: puntos de corte según distribución de rangos del cuestionario de liderazgo pedagógico

Nivel	Dimensiones									Liderazgo pedagógico		
	Técnico pedagógico			Orientador			Flexible					
Alto	20	-	24	20	-	24	20	-	24	57	-	72
Medio	14	-	19	14	-	19	14	-	19	41	-	56
Bajo	8	-	13	8	-	13	8	-	13	24	-	40

Anexo 6: puntos de corte según distribución de rangos del cuestionario de desempeño docente

Nivel	Dimensiones								Desempeño docente
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente		
Alto	38	- 50	71	- 95	23	- 30	19	- 25	148 - 200
Medio	24	- 37	45	- 70	15	- 22	13	- 18	94 - 147
Bajo	10	- 23	19	- 44	6	- 14	5	- 12	40 - 93

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Gonzales Aguilar Wilson Alipio, con Documento Nacional de Identidad N° 19084951, de profesión Docente, grado académico Maestro, con código de colegiatura 1519084951, labor que ejerzo actualmente como Docente, en I.E. N° 80351 "César Vallejo" - Bellavista - Salpo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo Pedagógico - Desempeño Docente cuyo propósito es medir las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente a los efectos de su aplicación a docentes de Instituciones Públicas del Distrito de Corabamba, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Dr/ Mg: Gonzales Aguilar Wilson Alipio

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 19084951

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Educativa

Trujillo, a los 09 días del mes de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cabrera Medina Luis Felipe, con Documento Nacional de Identidad N° 17898364, de profesión Docente, grado académico Maestría, con código de colegiatura 253597, labor que ejerzo actualmente como Director, en I.E. N° 80270 "Virgen de la Natividad" - Carabamba

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liberazgo Pedagógico - Desempeño Docente, cuyo propósito es medir los niveles de liberazgo pedagógico y desempeño docente a los efectos de su aplicación a docentes de instituciones públicas del distrito de Carabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Dr/ Mg: Cabrera Medina Luis Felipe
(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 17898364

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

Trujillo, a los 09 días del mes de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gutemberg Vilayran Peratta Eugenio, con Documento Nacional de Identidad N° 44110570, de profesión Psicólogo, grado académico Maestro, con código de colegiatura CPSP27288, labor que ejerzo actualmente como Aesor Externo, en La Consultora Psicostudio Group.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos denominados Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Co de desempeño docente cuyo propósito es medir el liderazgo pedagógico y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Carabamba

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:


Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Dr/ Mg: Peratta Eugenio, Gutemberg Vilayran
(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 44110570

Especialidad del validador: Maestro en Intervención Psicológica

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre de 2020



Firma del Experto Informante

Anexo 8: base de datos del cuestionario de liderazgo pedagógico

Suj	Sex	Nivel	LP1	LP2	LP3	LP4	LP5	LP6	LP7	LP8	LP9	LP10	LP11	LP12	LP13	LP14	LP15	LP16	LP17	LP18	LP19	LP20	LP21	LP22	LP23	LP24
1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1
3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1
4	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	1
5	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2
6	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2
7	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	1	1
8	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1
9	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1
10	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1
11	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2
12	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1
13	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1
14	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1
16	1	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3
17	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2
18	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1
19	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1
20	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
21	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2
22	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1
23	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1
24	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1
25	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1
26	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1
27	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1
28	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2
29	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2
30	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
31	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1
32	1	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2
33	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	1
34	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
35	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1
36	1	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
37	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1
38	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	1	1
39	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1
40	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1
41	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2

42	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1
43	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1
44	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2
45	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1	1
46	2	3	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	2
47	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2
48	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1
49	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2
50	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
51	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2
52	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1
53	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2
54	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1
55	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
56	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1
57	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1
58	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1
59	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
60	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
61	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1
62	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1
63	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2
64	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1
65	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1
66	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1
67	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	1	1
68	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	1	2

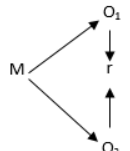
Anexo 9: base de datos del cuestionario de desempeño docente

Suj	Sex	Niv	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5			
2	1	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4		
3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	
4	2	2	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5		
5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
6	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
8	2	1	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
9	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5		
10	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	5		
11	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5		
12	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	
13	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5		
14	1	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
15	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	
16	1	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5
17	2	3	5	4	4	2	2	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5		
18	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	2	5	5	5			
19	2	3	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3		
20	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	1	4	4	
21	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2	2	4	4		
22	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5		
23	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5		
24	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5		
25	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5		
26	1	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5		
27	1	2	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5		
28	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	1	5	5		
29	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5		
30	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	
32	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
33	2	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	
34	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	
35	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
37	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	1	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5		
40	1	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5
41	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	2	5	5		
42	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	5	5		
43	1	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	1	5	5			
44	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	5	
45	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5									

47	1	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5					
48	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5					
49	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	2	4	5	4	4	4	2	5	5						
50	1	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4						
51	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
52	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
53	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5					
54	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	1	4	4	4	2	3	4	5	5					
55	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5				
56	1	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5			
57	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
58	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
59	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	5							
60	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
61	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
62	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5		
63	2	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5
64	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
65	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5		
66	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
67	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
68	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		

Anexo 10: Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CARABAMBA, 2020

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1: ¿Cómo se relaciona la dimensión técnico pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1: La dimensión técnico pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1: Establecer la relación entre la dimensión técnico pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas</p>	<p>Liderazgo pedagógico</p>	<p>Rasgo de personalidad que al estar presente en el docente se caracteriza por influir en el educando no sólo en la asimilación de conocimientos, sino también en la motivación por la superación, al tener un líder referencial, que más que un educador se convierte en un colaborador para el desarrollo del alumno, en pos de convertirse en una persona de contribución a la sociedad (Pérez, 2011).</p>	<p>Técnico pedagógico</p> <p>Orientador</p> <p>Flexible</p>	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional simple</p> 

<p>2: ¿Cómo se relaciona la dimensión orientadora y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?</p> <p>3: ¿Cómo se relaciona la dimensión flexible y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020?</p>	<p>instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p> <p>2: La dimensión orientadora se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p> <p>3: La dimensión flexible se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p>	<p>de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p> <p>2: Establecer la relación entre la dimensión orientador y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p> <p>3: Establecer la relación entre la dimensión flexible y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba, 2020</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p>Es el grado de esfuerzo que el profesor ejerce sobre la práctica de la enseñanza, la cual persigue propiciar el aprendizaje de conocimiento por parte del grupo estudiantil, por tanto, el desempeño principalmente está determinado por el accionar docente, seguidamente se resalta los recursos educativos tangibles e intangibles que también estimular al alto desempeño docente, al mejorar las condiciones del ejercicio en el campo educativo (Ministerio de Educación, 2012).</p>	<p>Preparación para la enseñanza de los aprendizajes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>M = Docentes</p> <p>O1 = liderazgo pedagógico</p> <p>O2 = desempeño docente</p> <p>r = Relación</p> <p>Muestra:</p> <p>Docentes de instituciones educativas públicas de inicial, primaria y secundaria del distrito de Carabamba</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de liderazgo pedagógico</p> <p>Cuestionario de gestión pedagógica</p>
--	---	--	---------------------------------	---	--	---

