



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

TÍTULO

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación
del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Perea Vizcarra, Jefry Jordan (0000-0003-3264-409X)

ASESOR

Mg. Villacorta Valencia, Henry (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

Trujillo - Perú

2019

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE
Mg. Tello Yance, Filoter

SECRETARIO
Mg. Mendoza Giusti, Rolando

VOCAL
Mg. Villacorta Valencia, Henry

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios nuestro Padre Celestial por darme la vida, la oportunidad, sabiduría e inteligencia para culminar con éxito mi trabajo de investigación.

A mi esposa por sus grandes y maravillosos consejos y a mi adorada madre por siempre apoyarme en mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo de tesis; me gustaría agradecer a Dios por guiarme hacia este gran sendero; haciendo posible este sueño tan anhelado.

A la **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO** por darme la oportunidad de estudiar y enseñar lo aprendido.

A los jurados calificadores, por su esfuerzo y dedicación, quienes, con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación, han logrado orientarme para llegar a mejor puerto en esta maestría.

Y a todos los profesores que se involucraron en mi formación académica, brindándome su preciada enseñanza y sabios consejos.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jefry Jordan Perea Vizcarra, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI 45396435, con la tesis titulada: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestrías de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirá, en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 31 de julio del 2019



.....
Jefry Jordan Perea Vizcarra

DNI 45396435

ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	29
2.2. Operacionalización de variables.....	29
2.3. Población, muestra y muestreo.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimiento.....	36
2.6. Método de análisis de datos.....	37
2.7. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 3. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión capacidad técnica de la variable desempeño docente</i>	39
<i>Figura 1. Distribución y porcentaje de la dimensión capacidad técnica</i>	39
Tabla 4. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión manejo emocional y situacional de la variable desempeño docente</i>	40
<i>Figura 2. Distribución y porcentaje de la dimensión Manejo Emocional y Situacional</i>	40
Tabla 5. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión manejo organizacional de la variable liderazgo pedagógico</i>	41
<i>Figura 3. Distribución y porcentaje de la dimensión manejo organizacional</i>	41
Tabla 6. <i>Distribución y porcentaje de la variable desempeño docente</i>	42
<i>Figura 4. Distribución y porcentaje de la variable liderazgo pedagógico</i>	42
Tabla 7. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente</i>	43
<i>Figura 5. Distribución y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	43
Tabla 8. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente</i>	44
<i>Figura 6. Distribución y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	44
Tabla 9. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad de la variable desempeño docente</i>	45
<i>Figura 7. Distribución y porcentaje de la dimensión Participación en la Calidad Educativa Articulada a la Comunidad</i>	45
Tabla 10. <i>Distribución y porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente</i>	46
<i>Figura 8. Distribución y porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</i>	46
Tabla 11. <i>Distribución y porcentaje de la variable desempeño docente</i>	47
Tabla 12. <i>Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño docente</i>	48
Tabla 13. <i>Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño docente</i>	48
Tabla 14. <i>Prueba de Normalidad de Shapiro Wilks</i>	49
Tabla 15. <i>Correlación entre dimensiones y variables</i>	51

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad establecer la relación que existe entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 47 maestristas de una universidad privada de Trujillo, tomando como muestra de 36 maestristas a quienes se aplicó un cuestionario de 28 ítems para la variable liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente. Para determinar la validez de contenido de los instrumentos que se aplicó, se hizo una evaluación mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la técnica estadística Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0,924 y 0.833 respectivamente; para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico RHO de Spearman, con un nivel de confianza al 95%. Según los resultados obtenidos el nivel de significancia obtenido fue de 0,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Por lo tanto, concluimos: el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico y desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between the pedagogical leadership and teaching performance variables in the teachers of the third cycle of education of a private university in Trujillo - 2019. It was carried out under a quantitative approach and the correlational descriptive design was used, non-experimental and transversal type. The population was made up of 47 teachers from a Trujillo university, taking as a sample of 36 teachers to whom a questionnaire of 28 items was applied for the pedagogical leadership variable and 40 items for the teaching performance variable. To determine the validity of the content of the instruments that was applied, an evaluation was made through expert judgment and reliability using the Cronbach Alpha statistical technique, whose results were 0.924 and 0.833 respectively; For the test hypothesis test, the Spearman RHO statistic was used, with a 95% confidence level. According to the results obtained, the level of significance obtained was 0.000, so the null hypothesis was rejected. Therefore, we conclude: pedagogical leadership is significantly related to teacher performance in the third-cycle education teachers of a private university in Trujillo - 2019.

Keywords: Pedagogical leadership and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Si partimos desde una perspectiva global, evidenciaremos que las entidades educativas, cimientan su labor en base a un grupo de aptitudes de quienes la gobiernan, es decir, de sus directivos, quienes deben de cumplir con ciertos perfiles y criterios para el logro de sus objetivos, no obstante el liderazgo docente no es exclusivo de este grupo de profesionales, ya que también implica a otros como es el caso de los maestristas en educación, quienes en su formación de post grado desarrollan nuevas capacidades, las cuales deberán de replicar en la comunidad educativa donde presta servicios.

El liderazgo pedagógico, entendida como capacidad, precisa suponer que va a influir en la forma como el maestrista en educación se desenvuelve, es decir, en su desempeño profesional, en qué medida esto ocurre, es lo que pretendemos demostrar mediante el presente estudio.

Son diversos los factores que van a intervenir en la mejora del liderazgo pedagógico así como también diversos los factores intervinientes en los que va a afectar de manera negativa del liderazgo pedagógico de los docentes; por ello pretendemos que este estudio sirva también como un instrumento que aporte información de valor para conocer este aspecto, y revalorar la labor docente, la cual es el pilar del desarrollo social de nuestro país, ya que los docentes son los responsables de preparar a las nuevas generaciones, dotándolos de conocimientos, valores y habilidades para la vida.

Asimismo, en el presente estudio nos interesa conocer el liderazgo pedagógico por ser unos de los ejes de la planificación estratégica, comprendida dentro los procesos de gestión educativa.

Para (Maureira, 2014), la relevancia del liderazgo pedagógico como variable de influencia en los resultados escolares ha sido largamente tratada en la literatura internacional. Por lo general, la bibliografía deja ver el carácter vital del liderazgo pedagógico, el curso del desarrollo de los procesos de afectividad del estudiante, por ello se ha añadido a manera de políticas educacionales.

En virtud de lo antes mencionado, la calidad educativa hace que los directivos y docentes y son impulsadas desde el Ministerio de educación peruano; emplea una serie de operaciones, como la inducción, que pretende perfilar a su personal a través del robustecimiento de sus competencias profesionales y personales, por medio de una revaloración social, por su competencia para practicar una gestión y liderazgo pedagógico e institucional en los colegios estatales, con responsabilidad en las políticas institucionales, locales, regionales y nacionales del sector educación, enmarcadas en el programa nacional de formación y capacitación de directores y subdirectores de instituciones educativas de educación básica y técnico productiva.

Trabajos previos:

Las investigaciones sobre el tema de liderazgo en educación vinculados con el desempeño docente son muchos, no obstante, hay pocos trabajos de investigación referidos al ámbito del liderazgo pedagógico. El favor de la calidad educativa parte de estos estudios efectuadas a nivel de Educación intermedia, es decir, secundaria y tesis de pre y también de postgrado que se ocupan unilateralmente de cada variable. Por esta razón se toma en cuenta como antecedentes los siguientes estudios.

(Revés 2010) profundiza el liderazgo directivo en las entidades con una alta vulnerabilidad social, luego de investigar el liderazgo pedagógico en colegios municipales, para conocer la caracterización de dichas actividades y la precepción de la dirección en dichas actividades, así como también pretendió conocer las diferencias y factores comunes de las prácticas entre escuelas con positivos resultados y también negativos, por último estudió la asociación entre las prácticas y los resultados de la escuela, para ello empleó una metodología de tipo cualitativo y también cuantitativo, como instrumentos el investigador realizó entrevistas y encuestas a un grupo de 76 directores y 28 docentes de 10 escuelas, aplicó encuesta por internet dirigido a directores, su muestreo fue estratificado, tomó en cuenta aspectos socioeconómicos dentro de los cuales incluyó, la económica del hogar, los padres de familia, el índice de vulnerabilidad, tuvo en cuenta también los resultados (SIMCE, matrícula y satisfacción de los apoderados sobre la escuela) al término de este estudio concluye que las prácticas de liderazgo directivo y la preocupación de la satisfacción de los educadores por su labor, generan esperanzas elevadas sobre el rendimiento en la comunidad educativa, iniciar la cimentación y culminación de objetivos grupales,

prestar importancia al trabajo que desarrollan los docentes describiendo los logros, baluartes y virtudes del colegio para su apalancamiento, es decir, su fijación o puesto en su comuna, por último este estudio revela una poderosa integración de apoderados en el proceso de determinar los proyectos educativos, este autor señala que el liderazgo directivo organizacional y el clima escolar propician condiciones beneficiosas para la adquisición de buenos resultados, lo indicado antes se sostiene debido a que el 88,6% de varianza incorporando a la vulnerabilidad, que oscila entre 90 y 98%, además la varianza explicada sube un 1,8 %, revelan 88,6% de la varianza de los resultados y, luego se une lo endeble, que osciló entre 90% y 98% la varianza explicada sube un 1,8 %.

Pérez, J. (Honduras 2010) investigó la administración y la gestión educativa con respecto a desde el punto de vista del liderazgo y el ejercicio de derechos Humanos en la Institución Educativa Pedro Nufio, descubrió que el tipo de liderazgo que se practica es el transformacional y cadenas se relaciona con líder carismático. En cuanto al estilo de liderazgo del director, este consiste en conductas de respeto para con sus seguidores, asimismo la motivación y habilidades para el pensamiento objetivo y positivo finalmente refiere que depositar en sus seguidores confianza, reconoce que su trabajo es motivador y genera desafíos empatía esgrimiendo en el desarrollo de su investigación resalta el vínculo entre sus seguidores procurar encontrar instancias, relación y retroalimentación sobre las formales que emanan de la escuela, además establece la relación entre tipo de liderazgo y el ejercicio de derechos humanos de los docentes la cual es directa y positiva el espíritu de ellos.

Vela P. (2005) Estudió la relación entre calidad educativa del docente y el desempeño docente del egresado de la escuela profesional de educación media de la especialidad de lengua-literatura de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Iquitos 1996 - 1998, luego de administrar la prueba estadística inferencial no paramétrica chiquadrada, rechazó la H_0 , aceptación la correlación entre sus variables en estudio.

Nieves (1995) Nieves (1995) Buscó la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua. Universidad Bicentenario de Aragua, Carabobo-Venezuela, al término de su investigación, pudo hallar que existe asociación entre el desempeño docente y el clima

organizacional institucional en un centro educativo público del estado de Aragua. Utilizó un muestreo de tipo probabilístico, por su muestra se compuso por 15 pedagogos TC, miembros del consejo técnico asesor, 20 educadores PH y 60 estudiantes cursantes del 2do año, durante los años académicos 1994-1995, su estudio cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional transversal, utilizó escalas Efido y Evado, su instrumento fue el cuestionario CPDPCO, validadas por la escala tipo Likert, señalando la existencia salvo algunas excepciones baja y positiva, no significativa entre las variables objeto de estudio, según lo descrito por docentes y estudiantes, de acuerdo a los resultados se generaron las pautas correspondientes.

Teorías relacionadas al tema:

Haddad (1994) comenta acerca de la identificación de las necesidades de aprendizaje, señalando que no hay requerimientos pedagógicos únicos sin que se vincule con otras y que se suma a la estructura cognoscitiva característica de la persona o del colectivo por lo que opta por denominar como “necesidad de intervención”. Salas (2003) concuerda y refiere que las necesidades de aprendizaje deben enfocarse de una manera amplia que incluya la modificación de los caracteres y rasgos de la manera de ser de uno donde estén inmersos los requerimientos del intelecto, de las emociones y del desarrollo.

Según Donabedian en 1992, este autor señala que la existencia de la planificación está sujeta a la magnitud de confluencia (entre la necesidad (interpretación del cliente y del profesional). Es importante asegurar y garantizar el liderazgo pedagógico a favor del desempeño del docente y el logro del rendimiento escolar y en futuros profesionales a favor del desarrollo de la comunidad presente y futura.

En cuanto al aprendizaje grupal tenemos a Castellanos en 1995, señala que es un proceso de correlación mutua, dinámica que construye y reconstruye sobre la base de experiencias en que las personas interactúan activamente para alcanzar su transformación según su manera de ser y comportarse, este proceso posibilita que el estudiante pueda construir su propio conocimiento, teniendo en consideración la realidad de sus necesidades, intercambios y confrontaciones que les ayuda a desarrollar el pensamiento crítico racional, además aporta el desarrollo de sus procesos de afectividad y socialización puesto que este tipo de aprendizaje es la

metodología que trabaja con el grupo de alumnos para que alcancen su desarrollo y no únicamente trabajar en grupo esta metodología que es relevante ya que permite comprender la verdadera naturaleza del aprendizaje, el trabajo que hace el profesor con los estudiantes en el grupo, permite conseguir la transformación en la concepción y estructuración de la enseñanza.

Se impone una diferenciación entre la tarea explícita del grupo, los fines del aprendizaje y sus miembros esperan conocer la tarea implícita, que pretende superar los obstáculos y que se refiere a alcanzar el aprendizaje, transformando a los estudiantes para adquirir un aprendizaje apropiado. El docente como coordinador, desarrolla un rol importante para la ejecución de la tarea implícita del grupo, observando, analizando e interpretando los fenómenos grupales que se van mostrando, el aprendizaje grupal, posee muchas ventajas para un correcto proceso de asimilación de conocimientos de los estudiantes.

Si no se define de forma apropiada las reglas y principios para la labor en grupo, entonces los participantes no lograrán plantear con claridad sus ideas, las cual podrían resultar valiosas para el aprendizaje, con el riesgo de que las ideas importantes no sean valoradas, pudiendo decidir equivocadamente por presión del grupo. Por último, la efectividad de la metodología del aprendizaje grupal estará sujeta a las metas u objetivos que se empleen del medio social e institucional que son de relevancia para la utilización de esta metodología, siendo importante para el éxito, la metodología está sostenida en desarrollo de instrumentos de trabajo.

Liderazgo Pedagógico.

El liderazgo pedagógico necesita de la modernización para guiar en la transformación educativa. Tal como han ido acreditando muchas investigaciones en los últimos años del siglo XX, vinculados con el efecto del liderazgo institucional en resultados de aprendizaje.

Según Rodríguez (2011, p. 256), se halla inmersa en la gestión y en la instrucción de los líderes de gestión, además poseen un influjo efectivo y eficiente en los

pedagogos, en los estudiantes y también en la comunidad en general; el liderazgo directivo forma un factor relevante en el aprendizaje de los alumnos ya que generan en el docente un efecto especial a través de la motivación el desarrollo de capacidades, incluye también esa situación y en el medio escolar. Esto quiere decir que las cuestiones pedagógicas educativas son las más importantes en la entidad educativa. Por consiguiente, el líder pedagógico (director), deberá llevar a cabo un papel significativo importante para desarrollar la práctica docente sobre la calidad de estas y su efecto sobre la calidad del aprendizaje de los educandos.

El liderazgo es la gama de prácticas explícitamente pedagógicas e innovadoras las cuales procuran orientar y regular procesos complejos de comisión, acuerdos, cooperación y la instrucción de los educadores directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que practican la educación. El liderazgo permite el dinamismo de las entidades educativas para recuperar los fines que persiguen en la pedagogía a partir de objetivos que se quieren obtener con el fin de objetivos necesarios para alcanzar los aprendizajes fuertes y las competencias para la profesionalización de la gestión educativa, (IIPE 2000: p. 28).

Dimensiones del liderazgo pedagógico

a.- Capacidad Técnica

Se refiere al hecho que el docente dota al estudiante de herramientas como la capacidad de síntesis, aportando una visión global del texto y orden en sus partes, en esta dimensión el docente hace uso de todo lo que conoce a nivel profesional para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los educandos.

b.- Manejo emocional y situacional

Consiste en el control de las emociones, **facilitando las relaciones, posibilita el logro de metas y objetivos**, el control del estrés y la de vencer obstáculos; esta concepción está referida a la inteligencia emocional de la organización.

c.- Manejo organizacional

Pretende mejorar los aspectos del trabajo, vinculados al sistema de calidad pedagógica y la participación de la comunidad educativa, para el alcance de la mejora del rendimiento escolar, esta dimensión también está referida a la propuesta de proyectos fructuosos en pro de la ciudad, pueblo o región.

Tipos de liderazgo:

El liderazgo democrático

Este tipo de liderazgo descentraliza el poder, y comparte las responsabilidades con los miembros del grupo, no obstante, este liderazgo se hace necesario en la vida institucional ya que ayuda a que el modelo logre operacionalizar la distribución de las responsabilidades, marcar distancia de los líderes autocráticos quienes centralizan el poder. En las instituciones educativas personales las cuales muestran grandes coloridos los organigramas autoritarios verticales. Muestran una diferencia simbólica distinta de liderazgo pedagógico desde el punto de vista de la gestión con el que visualizan organigramas circulares y democráticos las cuales grafican que hay un camino extenso por recorrer.

El liderazgo en la organización educativa

Según Fernández et al. (2002: p. 99), las entidades contemporáneas están formadas por personas que tienen exigencias diferentes, las cuales proponen formas de liderazgo que se adapten a las condiciones a las que llegaron sus miembros. Lo mencionado nos ayuda a comprender a los comportamientos individuales y colectivos de la motivación. Liderazgo aunado a la estructura y los procesos organizacionales afectan los resultados en cuanto al rendimiento individual, el liderazgo es de suma relevancia para las instituciones educativas ya que no solo se limita a buscar la mejora del aprendizaje, sino que, además, fomenta un clima de trabajo y de convivencia orientado a que logren resultados positivos. El liderazgo constituye una competencia de gestión educativa que posibilita el manejo de organismos educativos dirigidos a la mejora de los aprendizajes.

Características del liderazgo docente:

Actitud del docente

Al referirnos a la actitud del docente, se cita a Calderón (2001) que consideró que el docente debe de contar con el poder de liderar, la finalidad de ello sería impulsar la autorrealización de las personas en armonía con su labor e influjo ya que se tornaría si no se promueve la conformación de colectivos de aprendizaje para conseguir la armonía en los puntos de vista, así como también otros aspectos relevantes como la motivación, estrategias, además de las responsabilidades de quienes participan (p. 141).

La actitud del docente líder debe ser positiva, además de optimismo y el empleo de un trato personal adecuado, de promover la innovación, y ser capaz de incentivar la actitud positiva a sus alumnos. Contribuyendo a su desarrollo personal, social e integral, dado que lo que el docente expresa es asimilado por los alumnos, puesto que ellos están formando su personalidad.

Mientras que Fullan (1999) citado por Gvirtz y De Podestá (2004) consideran que el liderazgo pedagógico se basa en el profesionalismo interactivo, y un compromiso sólido y continuo con la educación por parte del profesor, así como también en las escuelas donde ejerce en equipo, muchos de los profesores son líderes (p. 78).

El docente lleva a cabo el trabajo en equipo, busca alcanzar metas comunes, puesto que cada miembro del grupo es una parte fundamental en el camino hacia la consecución del objetivo. El líder guía el grupo para que concreten metas institucionales, de aula, de grupo. Dirige al grupo hacia la perseverancia en el trabajo, con su guía el docente ha de propiciar el logro de metas, empleando para ello acompañamiento, seguimiento de resultados y procesos en la materialización de estas metas.

Organización del aula

Álvarez, et al. (2010), refiere que el liderazgo docente posibilita el reparto de responsabilidades comisionándolas a los participantes para el desarrollo de la

actividad, se implementa acciones como el análisis, la lectura reflexiva y demás acciones que permitan acuerdos consensuados mejorando los comportamientos negativos que generen influencia en los integrantes del grupo. El reparto de responsabilidades en el aula, una parte del desarrollo de la democracia ayuda mutua ofreciendo la confianza para el grupo además genera compromiso hacia la materialización de metas comunes de los alumnos fortificando la autoestima, confianza e identidad de grupo con desarrollo y práctica de habilidades sociales, las cuales mejoran la convivencia y con ello contribuyen a un mejor clima escolar.

Cano y Nieto (2006). La responsabilidad compartida incrementa el aprendizaje, así como también la fortaleza que se imprime para que el trabajo sea realizado correctamente, mejora la autoestima disminuyendo los problemas de disciplina, promueve un ambiente de cooperación y correspondencia, así como también el aprecio y respeto mutuo. En el marco de esta reconocida responsabilidad compartida, se puede discutir en tomar acuerdos y evaluar resultados sobre la toma de decisiones, fomentando la obtención y práctica de habilidades sociales que ayuden a tomar responsabilidades y saber que sus obligaciones ofrecen el desmedro del grupo contribuyendo a un ambiente acogedor, generador de sensaciones de agrado, puesto que no se considera solo la organización del espacio, sino que se adhiere también el clima de aula y los vínculos que se desarrollan en ella.

Líder

Dentro de las características del líder Álvarez, et al. (2012), indicó que el docente líder debe contar con la capacidad elevada de conocerse a sí mismo, además de una autoestima alta y un adecuado control emocional, así como también de una motivación alta, saber de los demás y cómo valorar su entorno circundante. Así mismo, en esta línea de ideas aparece Álvarez, et al (2012) quien aporta a este aspecto señalando que el liderazgo pedagógico necesita del manejo de problemas, una toma oportuna de acciones, capacidad de generar grupos de trabajo y delegar deberes; debe contar con características esgrimidas en la gestión del conocimiento, el cual es su fin primordial evitando en el proceso el descuido de la parte emocional, ya que el liderazgo pedagógico es la consecuencia del manejo adecuado de capacidades emocionales de uno mismo; no consisten en denigrar a los demás, sino más bien en gobernarse a sí mismo (pp. 175-176).

El líder docente debe de poder responder a las actuales exigencias de un liderazgo democrático sobre derechos humanos, sobre responsabilidad compartida, compromiso para generar metas previstas, en el desarrollo de sus funciones, a de incentivar el respeto entre los miembros del grupo, la confianza y acciones como el reparto de responsabilidades, además de anticiparse y solucionar problemas; podemos afirmar que el líder docente enfrenta un reto de gran relevancia debido a que el docente tiene un trato directo con las personas e influencia en el desarrollo de la personalidad.

Desempeño Docente:

El docente es el autor del proceso educativo que busca contribuir en la formación de los educandos en aspectos relevantes del desarrollo humano, para este fin, necesita gozar de profesionalismo idóneo, solvencia moral y también de una adecuada salud física y mental, evitando riesgos para los estudiantes, además tiene como funciones, planificación, desarrollo y evaluación de alumnos, además de ello deberá de trabajar en el marco del respeto de normas institucionales, de convivencia en la comunidad educativa, otra de sus funciones es la de planificar, desarrollar y evaluar actividades, ser partícipe tanto de la institución educativa como de otras instancias con la finalidad de aportar al desarrollo del proyecto educativo institucional y también al proyecto educativo local regional y nacional.

Otra de sus funciones es la de percibir remuneraciones justas en la carrera pública docente. Obtener una justa retribución por su contribución previsional de jubilación y derrama magisterial, además de obtener ambientes de trabajo convenientes para su seguridad y salud en el cumplimiento de su labor, además de capacitarse y actualizarse profesionalmente como requisito para los procesos de evaluación docente, recibir incentivos y honores enmarcados en el escalón magisterial, de conformidad con desempeño profesional y sus contribuciones a la educación vinculado a la innovación.

Para la gran mayoría, un docente es un trabajador de la educación, para otro grupo la prestación de los docentes es la de verlos como servidores públicos, mientras que hay quienes los consideran como educadores que facilitan el conocimiento, considerándosele un profesional de la docencia, también hay quienes los toman

como personas beatíficas y apostólicas, cuando se determina la distinción, esta puede asemejar una insignificancia, optar uno u otro lado, el docente puede ser concebido de diferentes formas para algunos, como un tragal público, cayendo así en una comprensión ambigua y que resta valor al papel que desarrolla el docente, otra parte, de muchos trabajadores o sectores públicos que son tomados e inaugurados como educadores, no obstante, la mayoría de las personas que obtienen una remuneración por ofrecer diversos servicios en dicho medio, por otra parte resulta complejo evitar ser ejecutor de las órdenes de un superior en términos de colaborador y servidor.

Comprender ser docente podría resultar una generalización confusa ya que desde un inicio todos los docentes y nosotros somos educados. No obstante, hace referencia la imagen del docente apóstol de la educación con el fin de trascender una característica propia de un profesional de servicio. El profesionalismo del docente está referido no sólo a la actividad económica que efectúa, sino también a su labor como servidor público ya que presta especial importancia a este servicio según el desarrollo social, ya que el género humano aparte de la necesaria valoración y la calidad profesional, es lo esperable de su trabajo.

Considerando lo expresado por el colegiado de Chile sobre el profesional en educación, menciona que debe dominar y comprender los procesos donde está inmerso, tener autonomía asociada a contenidos, métodos y técnicas que desarrolla, debe de implementar estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organiza contextos de aprendizaje siendo parte de diversas maneras o modalidades que ayuda a los procesos de cimentación de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de los alumnos.

El docente debe abandonar su rol técnico y pasar a su práctica como el profesional, especialista en procesos de enseñanza-aprendizaje, esta posición lo ubica como actor social de cambio personas, que utiliza un intelecto transformador, y únicamente como un ejecutor eficaz que dominan su materia utiliza herramientas profesionales adecuadas para el lograr sus objetivos sugeridos o impuestos por el sistema educativo, ello implica que se defina el campo donde labora el profesor, como una práctica investigativa, para ello debe contar con la capacidad verificar y evaluar de forma sistémica sus prácticas pedagógicas, metodología y estrategias para el logro

de una calidad educativa buena con consecuencias en el rendimiento escolar y que satisfaga a los padres de familia y a la comunidad.

Dimensiones del desempeño docente:

Preparación para el aprendizaje.

La planificación áulica, clases que el docente realiza anualmente empleando estrategias metodológicas. Que denotan un sistema organizacional por medio de syllabus curricular o por medio de competencias en forma de alternativa sobre lo que se enseñarán los métodos a emplearse en el tiempo que este demanda los implementos didácticos que se usarán a la luz de los objetivos determinados, los contenidos tienen que ser adaptados al currículum general los cuales han de adaptarse a los fines institucionales, la docencia señala que cada una de sus clases es el predicado para que se torne productiva y rentable, no obstante, la dirección de la escuela no es del todo controlable pero es de carácter obligatorio la presentación de la planificación por año.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El nuevo concepto enseñanzas con la que como fuente generadora de individuos poseedores de un alto compromiso social y con una representación de quienes conforman la sociedad necesita de alumnos vigorosamente preparados para debatir y promover el respeto, los diferentes puntos de vista, no incurrir en la repetición de lo que otros dicen sin considerar el tiempo para comprender y otorgar valor a lo que demanda la sociedad, todas las actividades educativas relacionadas que forman parte de diversas formas de las actividades que tienen que compartir un hilo común que les posibilita a los estudiantes el desarrollo que es el aprendizaje de forma coherente.

Participación en la calidad educativa articulada a la comunidad

La educación comunitaria implica el involucramiento y participación de padres, identidades nacionales, docentes y alumnos en la operación de unidades educativas centrales. En la constitución de sus propósitos generales, así como también de

importantes decisiones para la vida escolar dando respuesta de forma adecuada y pertinente a las diversas necesidades tanto pluriculturales como multilingües.

Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

La palabra ética emana del término griego *ethos*, en un inicio tenida por significado «morada», «lugar donde se vive», finalmente se le atribuyeron otros significados como la costumbre (*mos-moris*: la moral). Es una rama de la filosofía que tiene que ver con sintetizar, proteger el comentar concepto de comportamiento correcto en el ámbito de la ética junto con la estética referidas a cuestiones de valor sin marca en la rama de la filosofía de la mirada axiología, la ética pretende resolver aspectos de moralidad humana protegiendo concepciones como el bien, el mal, la virtud, el vicio la justicia y el crimen.

Formulación del problema científico:

Es por ello, que se propone el presente estudio con la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019?

Justificación del estudio:

Consciente de la calidad educativa en el país, región y distrito de la ciudad de Trujillo, el presente trabajo de investigación pretende determinar el “Liderazgo pedagógico en el desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo - 2019”. Para ello se necesitan políticas para el mejoramiento de la excelencia educativa que cumplan en preparar, entrenar y capacitar a los docentes con adecuadas estrategias y metodologías que permitan incrementar sus conocimientos y puedan contribuir mejorar la excelencia educativa; en beneficio del rendimiento escolar.

La presente investigación permitirá determinar la relación del liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo - 2019.

Se justifica teóricamente porque va aportar información que permitirá a las instituciones que administran y gestionan la educación; promover la excelencia

educativa de centros educativos mediante el control de las estrategias adecuadas en el desarrollo de las intervenciones educativas que incrementen conocimientos para la mejora del rendimiento escolar.

Mejorará en todo proceso:

- Es operativa, porque influirá de forma positiva en las metas del desempeño docente.
- Es pedagógico, porque promueve un efecto positivo del trabajo en equipo en el desempeño docente, en actividades como la planificación curricular reformadora, desarrollo de proyectos de innovación pedagógica, trayendo consigo beneficios a los estudiantes.
- Es académica, porque los maestros lograrán mostrar sus competencias pedagógicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con la guía que toman de los docentes en el desarrollo de la clase.
- Es económica, porque se invierte en la capacitación docente logrando profesores más aptos y actualizados, aptos para una buena práctica, ya que logran además robustecer sus competencias profesionales.
- Es científico, porque el estudio de las variables planteadas en esta investigación promueve la generación de nuevos estudios en la mejora de aspectos relevantes para la educación, influyendo en la formación de la personalidad de los alumnos.

Hipótesis

Hipótesis de investigación

Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Hipótesis nula

NO existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Objetivos:

General:

- Determinar la relación entre la variable liderazgo pedagógico y la variable desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Específicos:

- Determinar el nivel de liderazgo pedagógico en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar el nivel de desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión capacidad técnica y la variable desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión manejo emocional y situacional con la variable desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión manejo organizacional y la variable desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.
- Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.

II. MÉTODO

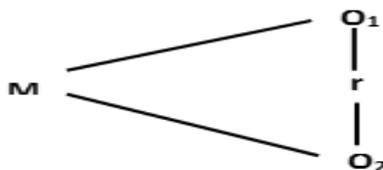
2.1.- Tipo y diseño de investigación

Tipo de Estudio

El presente trabajo de tipo cuantitativo, presenta un diseño de correlación, descriptivo y transversal, puesto que pretende determinar la relación entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019; estudio que se dará entre los meses de abril a agosto 2019.

Diseño de Investigación

Es correlacional porque nos interesa saber el grado de correlación que existe entre nuestras variables de estudio; este diseño se representa de la siguiente forma:



Dónde:

M = Es la muestra del estudio.

O_x = Es la observación de la variable independiente Liderazgo pedagógico.

O_y = Es la observación de la variable dependiente Desempeño docente.

r = Es la probable relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente.

2.2.- Operacionalización de variables:

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Liderazgo pedagógico

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Desempeño docente

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019”

AUTOR(ES): Br. Perea Vizcarra, Jefry Jordan

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFO.
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	CAPACIDAD TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y metas de aprendizaje. • Procesos pedagógicos. • Trabajo colaborativo. • Apoyo individual y/o colectivo. • Monitoreo. • Asesoramiento. • Acompañamiento. • Reconocimiento. • Toma de decisiones. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p> <p>Consta de siete ítems por cada dimensión. Ver anexo 02.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1</p> <p>CASI NUNCA =2</p> <p>A VECES =3</p> <p>CASI SIEMPRE =4</p> <p>SIEMPRE =5</p>	<p>Maestrías de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.</p>	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p> <p>El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.</p>
	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones con la comunidad educativa. • Manejo y resolución de conflictos. • Motivación a sus colaboradores. • Control emocional. • Consensua espacios. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p> <p>Consta de siete ítems por cada dimensión. Ver anexo 02.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1</p> <p>CASI NUNCA =2</p> <p>A VECES =3</p> <p>CASI SIEMPRE =4</p>	<p>Maestrías de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.</p>	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación permanente y asertiva. • Autoridad sin autoritarismo. • Clima estudiantil. • Valoración en la comunidad educativa. 		SIEMPRE =5		El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.
	MANEJO ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida. • Objetivos y metas. • Expectativas. • Trabajo en equipo. • Familia y comunidad involucrada en el aprendizaje. • Comparte liderazgo. • Mejora condiciones de trabajo. • Uso y manejos de Tics. • Sistemas de calidad institucional. • Participación de la comunidad educativa. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p> <p>Consta de siete ítems por cada dimensión. Ver anexo 02.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1</p> <p>CASI NUNCA =2</p> <p>A VECES =3</p> <p>CASI SIEMPRE =4</p> <p>SIEMPRE =5</p>	Maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p> <p>El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.</p>

DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Característica del estudiante y los procesos pedagógicos. • Planificación pedagógica. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Consta de siete ítems por cada dimensión. Ver anexo 02.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1</p> <p>CASI NUNCA =2</p> <p>A VECES =3</p> <p>CASI SIEMPRE =4</p> <p>SIEMPRE =5</p>	<p>Maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.</p>	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p> <p>El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.</p>
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Clima estudiantil. • Proceso de enseñanza-aprendizaje. • Evaluación de los aprendizajes. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Consta de siete ítems por cada dimensión. Ver anexo 01.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1</p> <p>CASI NUNCA =2</p> <p>A VECES =3</p> <p>CASI SIEMPRE =4</p> <p>SIEMPRE =5</p>	<p>Maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.</p>	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p> <p>El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.</p>

	<p>PARTICIPACIÓN EN LA CALIDAD EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión educativa. • Relaciones con los estudiantes y familiares del mismo. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Consta de seis ítems por cada dimensión. Ver anexo 02.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1 CASI NUNCA =2 A VECES =3 CASI SIEMPRE =4 SIEMPRE =5</p>	<p>Maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.</p>	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p> <p>El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.</p>
	<p>DESARROLLO PROFESIONAL Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre la práctica pedagógica. • Ética profesional docente. 	<p>ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Consta de siete ítems por cada dimensión. Ver anexo 02.</p>	<p>Nominal</p> <p>NUNCA =1 CASI NUNCA =2 A VECES =3 CASI SIEMPRE =4 SIEMPRE =5</p>	<p>Maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.</p>	<p>Técnica encuesta creada por el profesor REDOLFO AGUILAR LUIS HUMSERTO, país Perú y año 2015 y validado en la presente tesis con un nivel de CONFIABILIDAD alfa de Cronbach de 0.924 %, modificado por Perea Vizcarra, Jefry Jordan.</p> <p>El instrumento es tipo CUESTIONARIO, se planteó por variables y sus dimensiones de estudio conteniendo un total de 7 preguntas; se aplicó un TEST, respectivamente antes y después de la intervención de capacitación con una charla Educativa.</p>

* Que gocen de precisión, pertinencia, suficiencia y eficacia

2.3 Población, muestra y muestreo

Población muestral

La población está conformada por maestristas de educación de una universidad privada de Trujillo. Se aplicará en toda el aula de tercer ciclo que comprende de 47 alumnos.

DOCENTES	SEXO		TOTAL
	M	F	47
	18	29	

Muestreo:

No se empleó ningún tipo de muestreo debido a que la población es pequeña y todos eran accesibles.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario / TEST
Observación	Ficha de observación

Validación estadística de los instrumentos

Instrumento 1:

CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Tabla 1

Puntaje y calificación del cuestionario liderazgo pedagógico

Nivel	Dimensión Capacidad Técnica	Dimensión Manejo Emocional y Situacional	Dimensión Manejo Organizacional	Variable Liderazgo Pedagógico
Alto	27-35	27-35	27-35	79-105
Medio	17-26	17-26	17-26	50-78
Bajo	7-16	7-16	7-16	21-49

Fuente: Base de datos

Validez

La validez de contenido del cuestionario se obtuvo mediante el método de juicio de expertos alcanzando un valor $p < 0.05$. De igual modo se obtuvo la validez por el método Ítem-Test mediante la prueba producto momento de Pearson obteniendo valores entre $R = 0.439$ y $R = 0.825$ con significancia $P < 0.05$, por lo que todos los ítems son válidos.

Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo por el método de consistencia interna mediante el método de mitades con la prueba de Spearman-Brown alcanzando una $R = 0.876$ que corresponde al nivel de confiabilidad alta. De igual modo se obtuvo la confiabilidad por la técnica de homogeneidad con la prueba Alfa de Cronbach obteniendo un valor $\alpha = 0.924$ es decir la prueba presenta alta confiabilidad.

Instrumento 2:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 2

Puntaje y calificación del cuestionario desempeño docente

Nivel	Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	Dimensión Participación en la Calidad Educativa Articulada a la Comunidad	Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	Variable Desempeño Docente
Alto	27-35	27-35	23-30	27-35	101-135
Medio	17-26	17-26	15-23	17-26	64-100
Bajo	7-16	7-16	6-14	7-16	27-63

Fuente: Base de datos

Validez

La validez de contenido del cuestionario se obtuvo mediante el método de juicio de expertos alcanzando un valor $p < 0.05$. De igual modo se obtuvo la validez por el método Ítem-Test mediante la prueba producto momento de Pearson obteniendo valores entre $R = 0.22$ y $R = 0.833$ con significancia $P < 0.05$, por lo que todos los ítems son válidos.

Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo por el método de consistencia interna mediante la técnica de mitades con la prueba de Spearman-Brown alcanzando una $R=0.744$ que corresponde al nivel de confiabilidad alta. De igual modo se obtuvo la confiabilidad por la técnica de homogeneidad con la prueba Alfa de Cronbach obteniendo un valor $\alpha=0.91$ es decir la prueba presenta alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento

El procedimiento que se ha seguido en la investigación es: una vez determinado la muestra de la investigación que fue intencional, donde se ha elegido a un grupo de estudiantes de maestría de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo - 2019. Se utilizó encuestas para medir el nivel de nuestras variables en estudio; estos instrumentos fueron sometidos al criterio de juicio de expertos, siendo utilizada en tesis posteriores, no fue necesario realizar la prueba piloto. Con el resultado de sus instrumentos obtuvo su sabana de datos, de ambos casos, con el cual se ha aplicado la prueba de confiabilidad gracias al empleo del software SPSS 25, cuyo análisis de datos se muestran en el acápite III, correspondiente a los resultados. Por último, en la prueba final se aplicó a la muestra escogida en forma paralela en el grupo seleccionado.

2.6. Métodos de análisis de datos

El presente estudio por ser de tipo cuantitativo se procesó por medio del programa Excel para la tabulación de los resultados y para la constatación de la hipótesis se empleó el IMB SPSS.25, por medio del análisis de datos se trabajó la prueba de normalidad de Shapiro Wilks y posteriormente se trabajó la prueba Rho de Spearman. La relación entre las dos variables dicha relación puede ser perfecta, imperfecta o nula en función de su intensidad pudiendo ser negativa como positiva (Yengle, 2014).

2.7. Aspectos éticos

La información obtenida de la Universidad César Vallejo, se halla al alcance de la comunidad científica, respetando las normas éticas establecidas por la universidad en caso de trabajos de investigación.

III. RESULTADOS:

Presentación de resultados

Tabla 3

Distribución y porcentaje de la dimensión capacidad técnica de la variable liderazgo pedagógico.

Nivel de la dimensión capacidad técnica	n	%
Alto	30	83
Medio	6	17
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

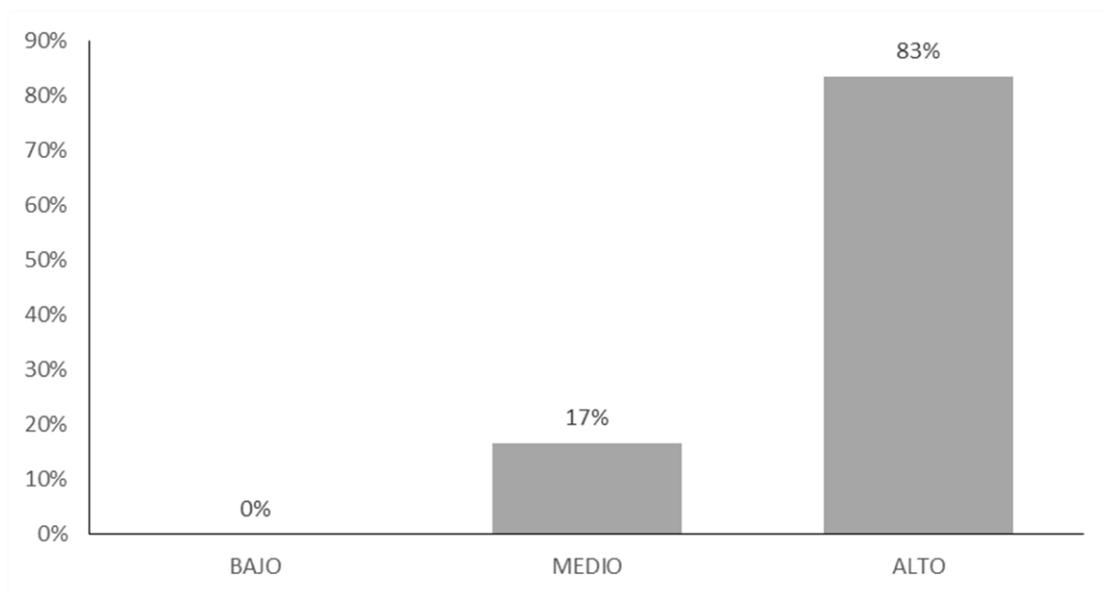


Figura 1. Distribución y porcentaje de la dimensión capacidad técnica

En la Figura 1, en cuanto a la dimensión capacidad técnica el 83% se encuentra en el nivel alto, seguido del 17% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión capacidad técnica.

Tabla 4

Distribución y porcentaje de la dimensión manejo emocional y situacional de la variable liderazgo pedagógico.

Nivel de la dimensión manejo emocional y situacional	n	%
Alto	32	89
Medio	4	11
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

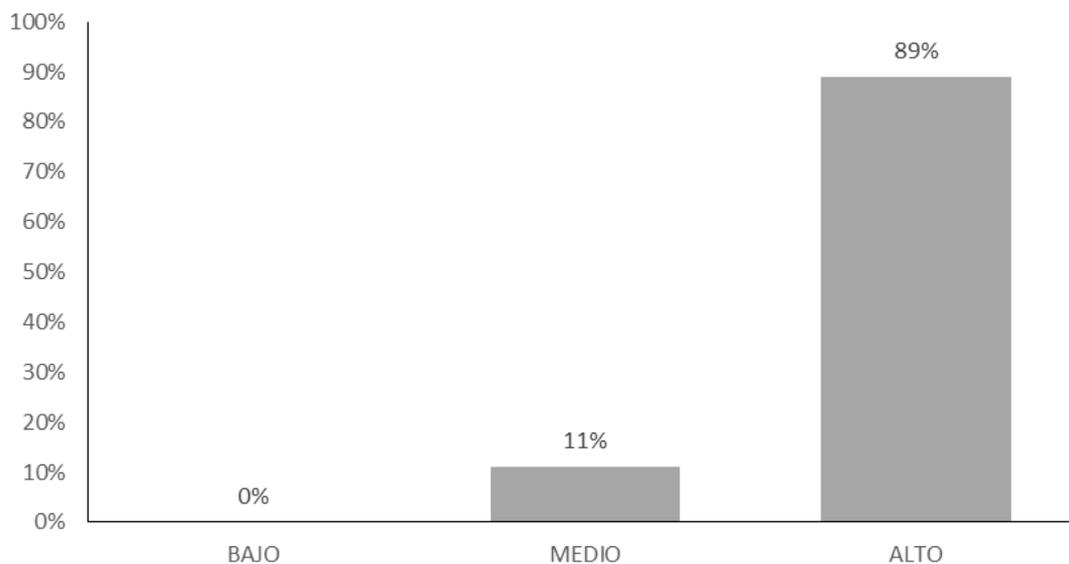


Figura 2. Distribución y porcentaje de la dimensión manejo emocional y situacional.

En la Figura 2, en cuanto a la dimensión manejo emocional y situacional el 89% se encuentra en el nivel alto, seguido del 11% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión manejo emocional y situacional.

Tabla 5

Distribución y porcentaje de la dimensión manejo organizacional de la variable liderazgo pedagógico

Nivel de la dimensión manejo organizacional	n	%
Alto	28	78
Medio	8	22
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

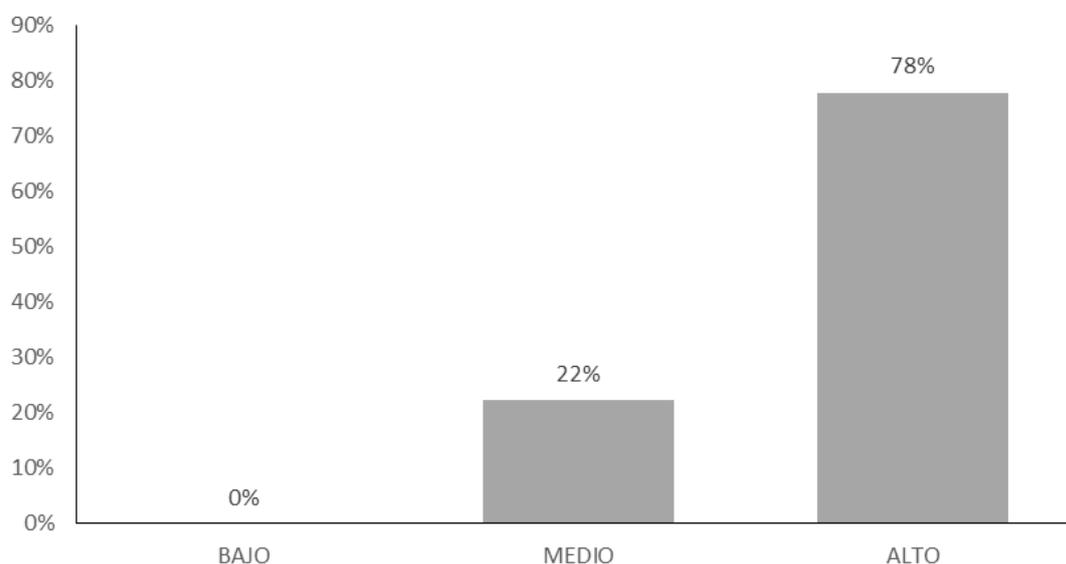


Figura 3. Distribución y porcentaje de la dimensión manejo organizacional.

En la Figura 3, en cuanto a la dimensión manejo organizacional el 78% se encuentra en el nivel alto, seguido del 22% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel Bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión manejo organizacional.

Tabla 6

Distribución y porcentaje de la variable liderazgo pedagógico

Nivel de la variable liderazgo pedagógico	n	%
Alto	30	83
Medio	6	17
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

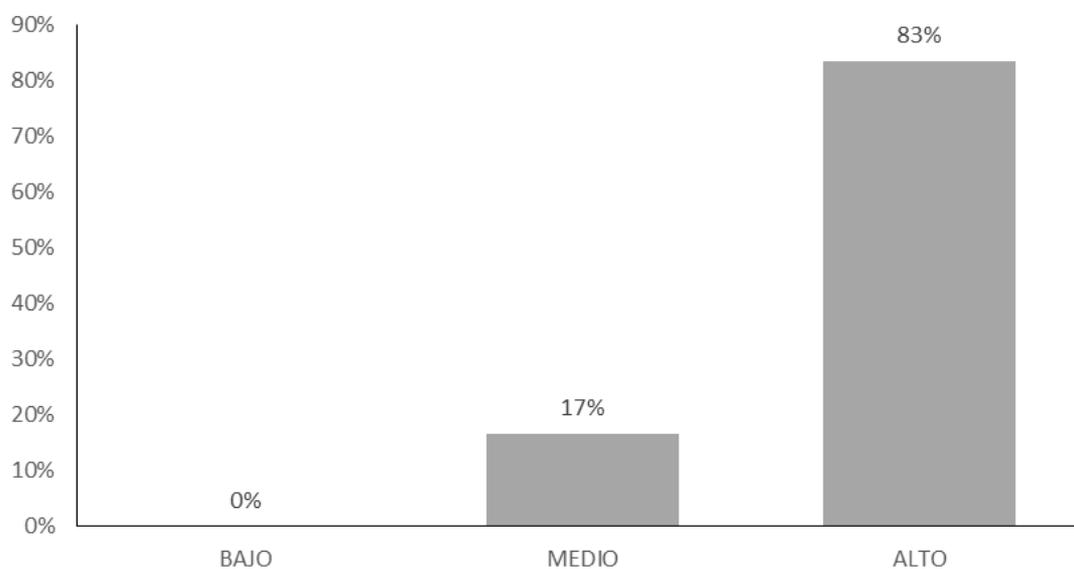


Figura 4. Distribución y porcentaje de la variable liderazgo pedagógico.

En la Figura 4, en cuanto a la variable liderazgo pedagógico el 83% se encuentra en el nivel alto, seguido del 17% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel Bajo. Existe un predominio del nivel alto en la variable liderazgo pedagógico.

Tabla 7

Distribución y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.

Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	n	%
Alto	31	86
Medio	5	14
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

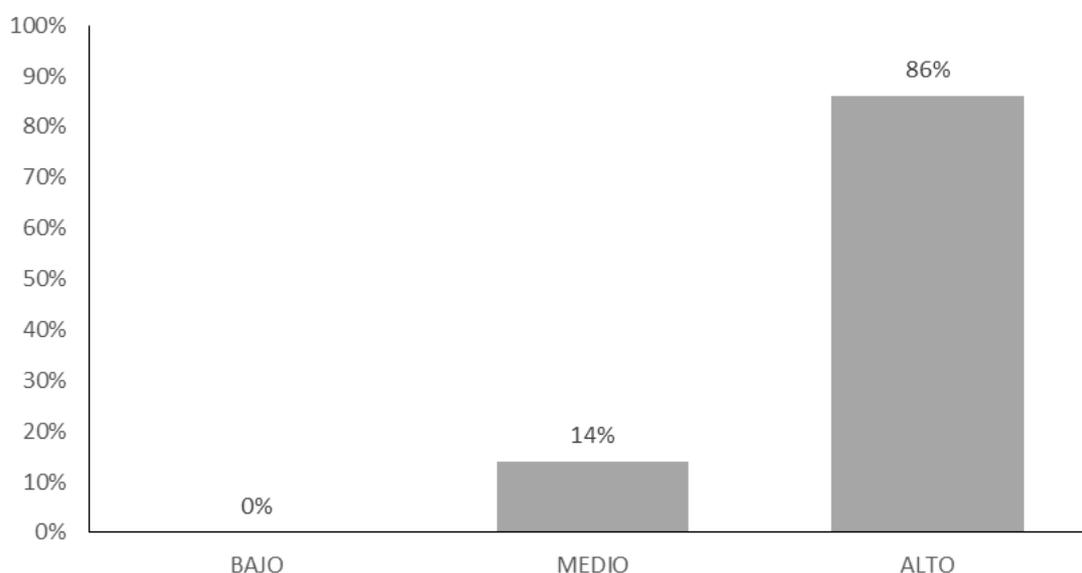


Figura 5. Distribución y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En la Figura 5, en cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 86% se encuentra en el nivel alto, seguido del 14% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 8

Distribución y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.

Nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	n	%
Alto	32	89
Medio	4	11
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

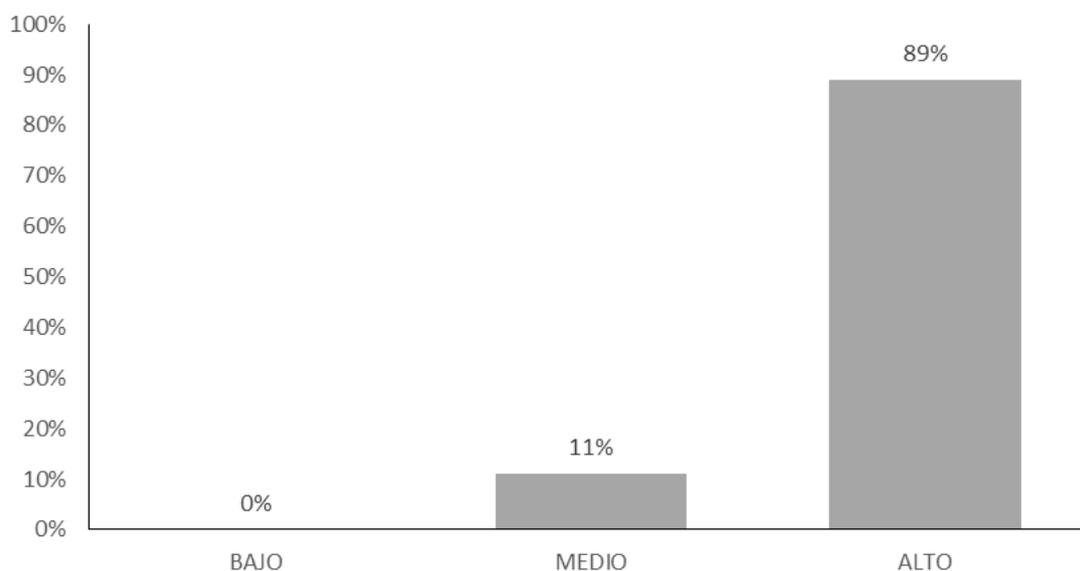


Figura 6. Distribución y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En la Figura 6, en cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 89% se encuentra en el nivel alto, seguido del 11% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9

Distribución y porcentaje de la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad de la variable desempeño docente.

Nivel de la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad	n	%
Alto	27	75
Medio	8	22
Bajo	1	3

Fuente: Base de datos

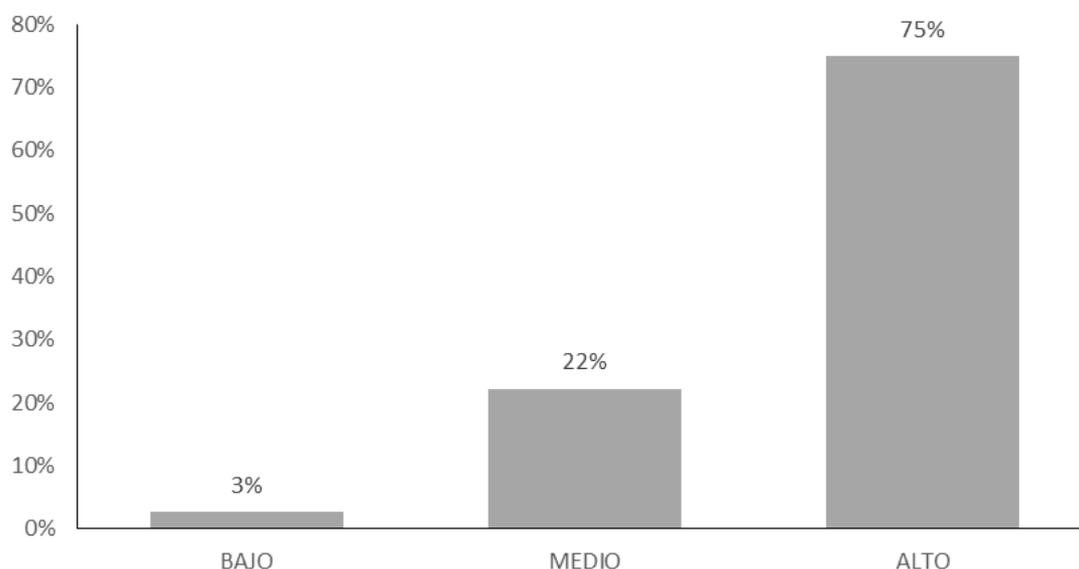


Figura 7. Distribución porcentaje de la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad.

En la Figura 7, en cuanto a la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad el 75% se encuentra en el nivel alto, seguido del 22% del nivel medio y finalmente 3% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad.

Tabla 10

Distribución y porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente.

Nivel de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	n	%
Alto	33	92
Medio	3	8
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

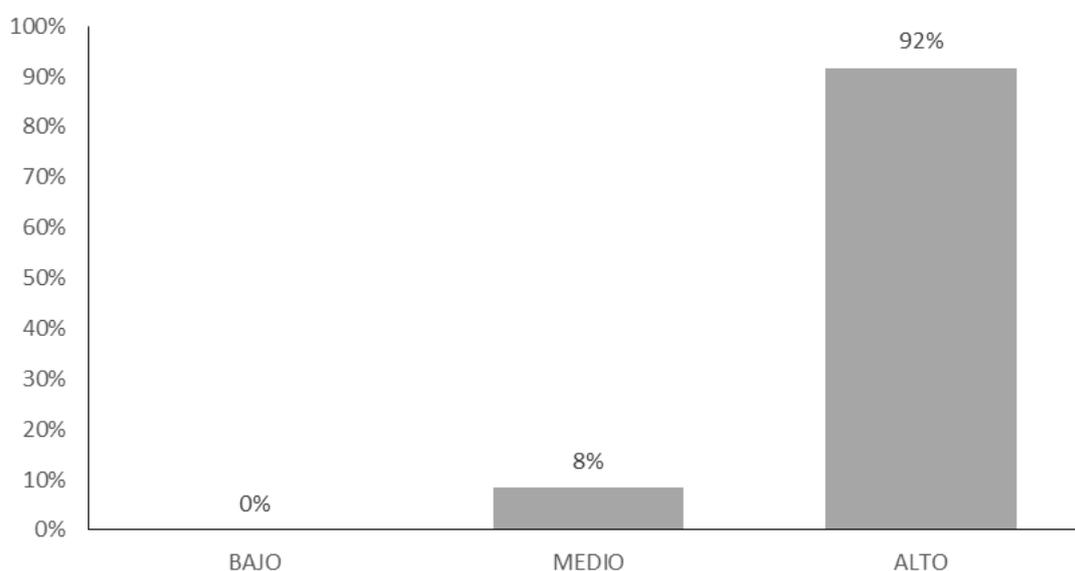


Figura 8. Distribución y porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

En la Figura 8, en cuanto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente el 92% se encuentra en el nivel alto, seguido del 8% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Tabla 11

Distribución y porcentaje de la variable desempeño docente.

Nivel de la <i>variable desempeño docente</i>	n	%
Alto	34	94
Medio	2	6
Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

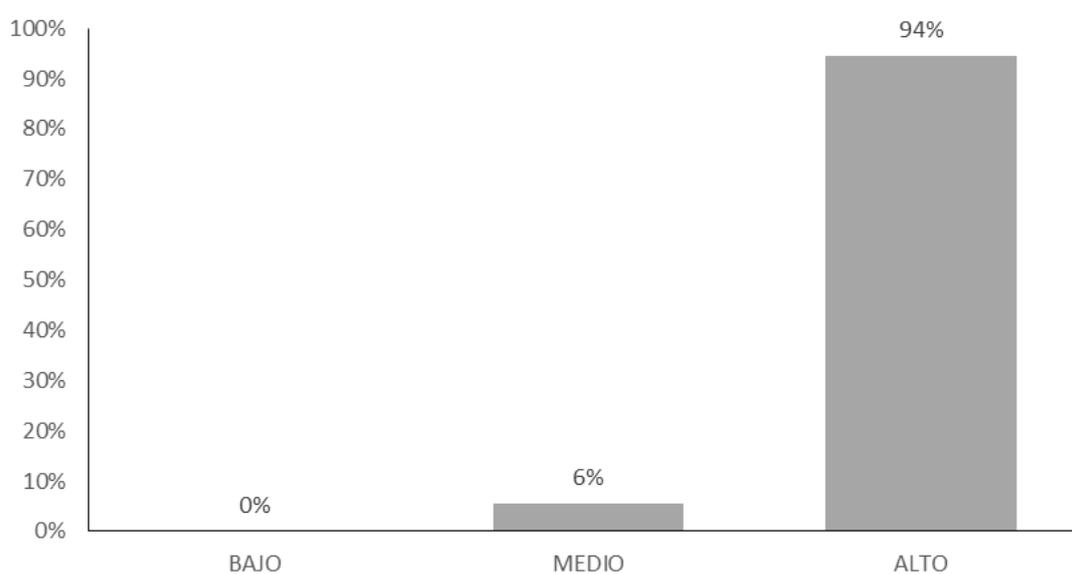


Figura 9. Distribución y porcentaje de la variable desempeño docente.

En la Figura 9, en cuanto a la variable desempeño docente el 94% se encuentra en el nivel alto, seguido del 6% del nivel medio y finalmente 0% en el nivel bajo. Existe un predominio del nivel alto en la variable desempeño docente.

Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 12

Análisis descriptivo de los resultados de la variable liderazgo pedagógico.

Estadísticos Descriptivos	Dimensión C.T	Dimensión M. E. y S.	Dimensión M. O.	Liderazgo pedagógico
n	36	36	36	36
Media	29.56	30.53	28.72	88.81
Varianza	20.60	17.97	21.75	150.79
Desviación Estándar	4.54	4.24	4.66	12.28

Fuente: Base de datos

En la tabla 12, respecto al análisis descriptivo de los resultados de la variable liderazgo pedagógico, encontramos que la dimensión capacidad técnica presente una media de 29.56 que corresponde al nivel alto; la dimensión manejo emocional y situacional presenta una media de 30.53 que corresponde al nivel alto; la dimensión manejo organizacional presente una media de 28.72 que corresponde al nivel alto. La variable liderazgo pedagógico presenta una media de 88.81 que corresponde al nivel alto.

Tabla 13

Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño docente.

Nivel	Dimensión P. A. E.	Dimensión E. A. E.	Dimensión P.C.E.A.C.	Dimensión D. P. I. D.	Desempeño docente
n	36	36	36	36	36
Media	30.72	31.50	25.11	30.44	117.78
Varianza	11.52	12.89	18.67	13.57	150.46
Desviación Estándar	3.39	3.59	4.32	3.68	12.27

Fuente: Base de datos

En la tabla 13, respecto al Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño docente, encontramos que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

presenta una media de 30.72 que corresponde al nivel alto; la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes presenta una media de 31.50 que corresponde al nivel alto; la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad presenta una media de 25.11 que corresponde al nivel alto; la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente presenta una media de 30.44 que corresponde al nivel alto. La variable desempeño docente presenta una media de 117.78 que corresponde al nivel alto.

Prueba de Hipótesis

A) Prueba de Normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad de Shapiro Wilks

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico	,158	36	,023	,845	36	,000
Desempeño Docente	,126	36	,160	,925	36	,017

Debido a que los grupos están conformados por n=36 se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, en la cual observamos significancias $P < 0.05$ por lo que podemos que afirmar que no existe distribución normal, esto nos lleva a aplicar la prueba No Paramétrica Rho de Spearman.

B) Prueba Rho de Spearman

Tabla 15

Prueba No Paramétrica Rho de Spearman entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente.

		<i>Liderazgo pedagógico</i>	<i>Desempeño docente</i>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	<i>Liderazgo pedagógico</i>	Sig. (bilateral)	,721**
		N	,000
			36
		Coefficiente de correlación	,721**
	<i>Desempeño docente</i>	Sig. (bilateral)	,000
	N	.	
		36	

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

Al aplicar la Prueba No Paramétrica Rho de Spearman obtenemos una $R=0.721$ con una significancia $P<0.05$, con lo que podemos afirmar que EXISTE una ALTA RELACIÓN estadísticamente SIGNIFICATIVA.

C) Prueba Rho de Spearman

Tabla 16

Correlación entre dimensiones y variables

		Dimensión C.Téc.	Dimensión M. E y Sit	Dimensión M. O.	<i>Liderazgo pedagógico</i>	Dimensión P. A. E.	Dimensión E.A.E.	Dimensión P.E.C.A.E.AC.	Dimensión D.P.I.D.	<i>Desempeño docente</i>
Capacidad x Técnica x	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,757** ,000	,478** ,003	,827** ,000	,652** ,000	,673** ,000	,632** ,000	,439** ,007	,691** ,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Manejo Emocional y Situacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,757** ,000	1,000 .	,634** ,000	,895** ,000	,410* ,013	,561** ,000	,467** ,004	,390* ,019	,527** ,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Manejo Organizaciona l	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,478** ,003	,634** ,000	1,000 .	,828** ,000	,514** ,001	,519** ,001	,531** ,001	,483** ,003	,627** ,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,827** ,000	,895** ,000	,828** ,000	1,000 .	,633** ,000	,690** ,000	,605** ,000	,567** ,000	,721** ,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,652** ,000	,410* ,013	,514** ,001	,633** ,000	1,000 .	,833** ,000	,477** ,003	,622** ,000	,837** ,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Coefficiente de correlación	,673**	,561**	,519**	,690**	,833**	1,000	,427**	,594**	,785**

Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	Sig. (bilateral) N	,000 36	,000 36	,001 36	,000 36	,000 36	.	,009 36	,000 36	,000 36
Participación en la Calidad Educativa Articulada a Comunidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,632** ,000 36	,467** ,004 36	,531** ,001 36	,605** ,000 36	,477** ,003 36	,427** ,009 36	1,000 .	,588** ,000 36	,796** ,000 36
Desarrollo de la Profes. e Iden Docnt	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,439** ,007 36	,390* ,019 36	,483** ,003 36	,567** ,000 36	,622** ,000 36	,594** ,000 36	,588** ,000 36	1,000 .	,761** ,000 36
DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,691** ,000 36	,527** ,001 36	,627** ,000 36	,721** ,000 36	,837** ,000 36	,785** ,000 36	,796** ,000 36	,761** ,000 36	1,000 . 36

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Al aplicar la Prueba No Paramétrica Rho de Spearman obtenemos:

La dimensión capacidad técnica se correlaciona con la variable desempeño docente con una $r=0.691$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La dimensión manejo emocional y situacional se correlaciona con la variable desempeño docente con una $r=0.527$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La dimensión manejo organizacional se correlaciona con la variable desempeño docente con una $r=0.627$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se correlaciona con la variable liderazgo pedagógico con una $r=0.633$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se correlaciona con la variable liderazgo pedagógico con una $r=0.690$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad se correlaciona con la variable liderazgo pedagógico con una $r=0.605$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente se correlaciona con la variable liderazgo pedagógico con una $r=0.567$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

La variable liderazgo pedagógico se correlaciona con la variable desempeño docente con una $r=0.721$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa.

IV. DISCUSIÓN:

Los índices elevados de liderazgo pedagógico, encontrados en esta investigación se contrastan con los hallazgos hallados por Reves (2010), al término de este estudio concluye que las prácticas de Liderazgo, los profesores por su labor generan esperanzas elevadas sobre el rendimiento en la comunidad. La teoría sobre el líder docente, nos señala que debe de responder a las actuales exigencias enmarcadas en el liderazgo democrático, también nos habla de responsabilidad compartida, compromiso para generar metas previstas, en el desarrollo de sus funciones, el docente debe ser capaz de incentivar el respeto entre los miembros del grupo, la confianza; sus acciones incluyen el reparto de responsabilidades, además debe de anticiparse y solucionar problemas, a partir de este punto ser líder pedagógico, es la suma de muchas responsabilidades ya que el líder docente enfrenta un reto de gran relevancia, de gran magnitud, puesto que su trato con las personas es directo, influye en la personalidad de sus estudiantes.

El docente es el responsable de que sus alumnos alcancen un alto compromiso social, necesita de alumnos vigorosamente preparados para debatir y promover el respeto, los diferentes puntos de vista, no incurrir en la repetición de lo que otros dicen sin considerar el tiempo para comprender y otorgar valor a lo que demanda la sociedad, todas las actividades educativas relacionadas que forman parte de diversas formas las actividades, tienen que compartir un hilo común que les posibilita a los estudiantes el desarrollo que es el aprendizaje de forma coherente; de acuerdo a esto encontramos una correlación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ya que un líder docente cargado de habilidades y demás características importantes para su trabajo tendrá mucho más que aportar a los educandos.

Luego de analizar los resultados, valoramos nuestros hallazgos sobre la variable liderazgo pedagógico se correlaciona con la variable desempeño docente con una $R=0.721$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa., se corrobora con los aportes de Álvarez, E. (2012)., quien afirma que el liderazgo pedagógico, suscita el manejo de problemas, con una toma oportuna de acciones, también nos menciona de la capacidad de generar grupos de trabajo de delegar deberes y que debe contar con características esgrimidas en la gestión del conocimiento, el cual es su fin primordial evitando en el proceso el

descuido de la parte emocional, ya que el liderazgo pedagógico es la consecuencia del manejo adecuado de capacidades emocionales de uno mismo; no consisten en denigrar a los demás, sino más bien en gobernarse a sí mismo, con esto último hacemos referencia a la manera como el docente ha de desempeñarse en el claustro educativo y en nuestra sociedad, sin lugar a duda ser líder le permite guiar su trabajo hacia la calidad educativa mejorando los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya en su papel de modelo optimizará el desarrollo de la personalidad de los educandos.

En cuanto a la variable liderazgo pedagógico los resultados revelan una prevalencia del nivel alto, Fullan (1999), citado por Gvirtz y De Podestá (2004), señalan que el liderazgo pedagógico se basa en el profesionalismo interactivo, y un compromiso sólido y continuo con la educación por parte del profesor, así como también en las escuelas donde ejerce en equipo, muchos de los profesores son líderes, esta característica ha sido expuesta.

Encontramos que la variable desempeño docente muestra un predominio del nivel alto, ello se debe al papel del docente como el profesional, el docente conoce y domina los procesos de enseñanza aprendizaje, este punto de vista profesional supone considerar al docente como el actor social de cambio, personas con un intelecto transformador, no simplemente como ejecutores eficaces que dominan su materia y cuenta con herramientas profesionales adecuadas para el logro de sus objetivos sugerido o impuesto desde el sistema educativo esto corresponde que definamos el campo donde labora el docente como una práctica investigativa, para ello debe contar con la capacidad de verificar y evaluar de forma sistémica sus prácticas pedagógicas, metodología y estrategias para el logro de una calidad educativa buena con efectos en el rendimiento escolar y que satisfaga a los padres de familia y comunidad.

En cuanto a la dimensión capacidad técnica se correlaciona con la variable desempeño docente con una $r=0.691$ con una significancia $p<0.05$, con lo que podemos afirmar que existe una alta relación estadísticamente significativa; esto puede deberse a que la capacidad técnica de los docentes está referida al empleo de su profesionalismo y conocimientos para el logro de sus metas, no obstante, coincide con la finalidad del liderazgo pedagógico la cual también es logro de sus metas,

entonces podemos afirmar que la capacidad técnica podría ser una herramienta que el líder pedológico emplea en el desarrollo de su labor.

En cuanto al factor elaboración para el aprendizaje, la cual se refiere a las herramientas pedagógicas que usa el docente para la realización de su trabajo de conformidad con lo estipulado en el sistema educativo al cual el pertenece, estrategias y demás metodologías, naturalmente el docente no es un ente asilado en su trabajo, el docente forma parte de un sistema, el cual se conoce como comunidad educativa, este sistema debe de empoderarse como modelo para sus estudiantes, es tipo de empoderamiento al que nos referimos es el liderazgo pedagógico, nuestro estudio permitió ver este tipo de relación al comparar los resultados de los cuestionarios liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestrías de educación de tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019.

Dentro de lo referido a la participación en la calidad educativa articulada a la comunidad, encontramos que el docente es principal protagonista, responsable de dar respuesta a las exigencias de la sociedad a partir del desarrollo de su labor formadora, puesto que aporta ciudadanos instruidos en valores, destrezas y demás habilidades que lo ayudan a ser útil para su entorno, las cuales las articula en forma de metas dispuestas adaptadas a la comunidad. El estado es quien esgrime los objetivos de la labor pedagógica, y es el docente el encargado de hacerlos realidad desarrollando nuevos y valiosos ciudadanos, esta acción de liderar actos y estrategias dentro de la comunidad, y de hecho de dirigir a los alumnos hacia mejoras en la formación de su personalidad, se corresponden con el liderazgo pedagógico, demostrándose su correlación.

Al analizar la dimensión desarrollo profesional y la identidad docente, encontramos un aspecto relevante de la labor profesional que este posee, nos referimos a que un docente debe ser ético en el desempeño de su trabajo, debe estar dotado de valores; redundando lo mencionado, un líder pedagógico está obligado a ser ético, puesto que como positivo es un guía que considera y respeta los derechos humanos de sus estudiantes, participa de la mejora de las interacciones de los docentes en la institución educativa donde presta servicios, además está en constante formación, participando en cursos y nuevas experiencias que aumenta su capacidad profesional,

parte de ello son los estudios de maestría, un líder que pretende superarse cada vez más denota relación con el liderazgo pedagógico propuesto por nuestro estudio.

A partir de nuestros resultados destacamos que el estudio del liderazgo pedagógico es de suma importancia para el profesionalismo de los maestros hoy en día, debido a que el docente encumbrado en su labor, dotado de características, líder, como lo indica Álvarez, et al (2012) es quien se encarga de manejar los problemas, se hace cargo de la toma oportuna de acciones, posee una capacidad para el manejo de grupos de trabajo, el docente líder participa de la gestión del conocimiento, además tiene como fin primordial evitar el descuido de la parte emocional, ya que el liderazgo pedagógico es la consecuencia del manejo adecuado de capacidades emocionales de uno mismo; no consisten en denigrar a los demás, sino más bien en gobernarse a sí mismo, en dominarse y autogestionarse de forma adecuada, un docente líder es el mejor modelo para la comunidad educativa y en especial para sus alumnos, podemos asumir que docente con estas características.

El docente debe mostrarse como especialista en procesos de enseñanza-aprendizaje, esta posición lo ubica como actor social de cambio de personas, que utiliza un intelecto transformador, y únicamente como un ejecutor eficaz que dominan su materia, utiliza herramientas profesionales adecuadas para lograr sus objetivos sugeridos o impuestos por el sistema educativo, ello implica que se defina el campo donde labora el profesor, como una práctica investigativa, para ello debe contar con la capacidad verificar y evaluar de forma sistémica sus prácticas pedagógicas metodología y estrategias para el logro de una calidad educativa buena con consecuencias en el rendimiento escolar y que satisfaga a los padres de familia y a la comunidad, estas características de conducción de acciones relevantes por parte del maestro anuncian la correlación que posee con el liderazgo pedagógico, tal como se ha expuesto en nuestra hipótesis de estudio.

V. CONCLUSIONES:

1. Se concluye que existe una alta relación estadísticamente significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la variable desempeño docente con una $r=0.721$ con una significancia $p<0.05$
2. Se concluye que en la variable liderazgo pedagógico existe un predominio del nivel alto con un 83%.
3. Se concluye que en la variable desempeño docente hay un predominio del nivel alto con un 117.78.
4. Se concluye que hay vinculación alta estadísticamente significativa entre la dimensión capacidad técnica y la variable desempeño docente en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019, con una $r=0.691$ y con una significancia $p<0.05$.
5. Se concluye que existe relación alta estadísticamente significativa entre la dimensión manejo emocional y situacional con la variable desempeño docente en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019, con una $r=0.627$ y con una significancia $p<0.05$.
6. Se concluye que existe una alta relación estadísticamente significativa entre la dimensión manejo organizacional y la variable desempeño docente en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo 2019, con una $r=0.633$ y con una significancia $p<0.05$.
7. Se concluye que existe una alta relación estadísticamente significativa entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo 2019, con una $r=0.690$ y con una significancia $p<0.05$.
8. Se concluye que existe una alta relación estadísticamente significativa entre la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019, con una $r=0.605$ y con una significancia $p<0.05$.
9. Se concluye que existe una alta relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y la variable liderazgo pedagógico en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019, con una $r=0.567$ y con una significancia $p<0.05$.

VI. RECOMENDACIONES:

1. Los gobiernos locales deben ejecutar acciones inmediatas para fortalecer el liderazgo de los profesionales de educación, con el objetivo de favorecer el desempeño de los docentes.
2. El profesional de educación en su trabajo en el lugar donde ejerce y emplea una comunicación asertiva y empática, la natural resistencia al desarrollo de monitoreo y acompañamiento pedagógico al docente, este es un proceso y que es preciso consensuar criterios para mantener su buen desempeño; así mismo debe interactuar activamente en los diversos eventos desarrollados por el MINEDU.
3. Fortificar el desempeño de los maestros con respecto al liderazgo pedagógico, direccionándolos hacia una actitud científica, pedagógica positiva.
4. Optimizar el desempeño de los maestristas en su rol como educadores en las instituciones educativas se hace necesario continuar participando de charlas, capacitaciones constantes, pasantías, formar comunidades de auto e interaprendizaje por especialidades y, sobre todo el director como líder pedagógico debe motivar persistentemente a la mejora de su práctica docente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astacoza, J. (2004). Desempeño profesional de los docentes de tecnología titulados en la UNE, el año 2000, que laborarán en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana Perú: p. 105.
- Alvarado, O. (1993). Gestión Educativa Enfoques y Procesos. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Universidad de Lima.
- Álvarez, M. (2001). El liderazgo de la calidad total (2da ed.). Barcelona, España: Praxis.
- Arregui, J. (2012). Complejidad de las tareas. Lima, Perú: Grade.
- Ayquipa, E. (2013). Liderazgo institucional y desempeño docente en la carrera profesional de construcción civil y computación e informática del instituto superior tecnológico público de Abancay-2012-II (Tesis de maestría "-Enrique: Guzmán-y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Balboveda, M. (2012). Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la red N° 06 de la región Callao en el área de historia y geografía durante el año 2010 (Tesis de doctorado inédita). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Baros, E. (s.f.). Como evaluar el desempeño docente. Recuperado el 15 de julio del 2015 desde: <http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluadocentes.shtml>
- Benilde, G., Loredó, J., Luna, E., y Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 1 (8), 97-108. Recuperado desde: www.rinace.net/rie/numeros/voll-num3e/art8.pdf
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9 (2), 9-33. Recuperado desde: <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar Líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. Revista Electrónica RACO. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/248536/332663>
- Bolívar, A. (2014). Rol del directivo escolar: De la gestión administrativa al liderazgo pedagógico. Seminario Internacional de gestión Escolar. Recuperado de: www.Minedu.gob.pe
- Bruns, B. y Luque, J. (2014). Profesores excelentes: como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Washington, D.C. EEUU: BM

- Calderón, A. (2010). Liderazgo de gestión y desempeño docente en las instituciones de menores de la Ugel 04- Comas-2010 (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. Rosario, Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Carrillo, F. (1995). Como hacer la tesis y el trabajo de investigación universitaria. Lima, Perú: Horizonte.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos (6ta ed.). Colombia: Graw Hili.
- Córdova, I. (2014). El proyecto de investigación cuantitativa. Lima, Perú: San Marcos.
- Chicasaca, G. y Flores G. (2011) TESIS "eficacia de las capacitaciones que realizan las docentes coordinadoras para mejorar el desempeño laboral de las promotoras educativas de los programas no escolarizado de educación inicial en el distrito de san juan de Lurigancho"-universidad César Vallejo escuela de postgrado.
- Domínguez, F. y Mezanza, J. (1996). Manual de Organizaciones de Instituciones Educativas. Madrid, España: Escuela Española.
- Ezequiel, E. (1995). Técnicas de investigación social (24a ed.). Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Feldman, D. y Laies, G. (2010). Competencias docentes un marco conceptual para su definición. Recuperado de: <http://www.fundacioncepp.org.ar/vvrpcontent/uploads/2011/04/COMPETENCIAS-DOCENTES-UN-MARCOPARA-SU-DEFINICION>
- Fernández, J. (2005). Estadística descriptiva. Una invitación a la investigación. Lima, Perú: Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos.
- Fernández, J., Álvarez, F., M., y Herrero, E. (2002). La dirección escolar ante los retos del siglo XXI. Madrid, España: Síntesis.
- García, M. (2012). Fundamentos de la administración. Universidad Autónoma de México. Ciudad de México D. F., México: Apuntes Digitales Plan 2012. Recuperado desde: [http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/I \[fundamentos administracion.pdf](http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/I%20fundamentos%20administracion.pdf)
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Madrid, España: Universidad Complutense.

- Haddad, J. (1994). Las necesidades de intervención y el monitoreo de los procesos educativos. Serie Desarrollo de Recursos Humanos N° 100: Organización Panamericana de la Salud. Washington; p. 145-186.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación (2da ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, M. (2009). Desempeño docente ¿Qué es y cómo evaluar? Lima, Perú: Alnex.
- Hoyle, J., Fenwick, E., y Steffy, B. (1998). Aptitudes del Directivo de Centros Escolares. Madrid- España: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Hernández, S., y Baptista, L. (1999). Metodología de la Investigación. 2da. Edic. Editorial Mc GRAW – HILL. México D.F.
- Landone, E. (2005). El aprendizaje cooperativo del ELE: Propuestas para integrarlas funciones de la lengua y las destrezas colaborativas. Recuperado el 8 de julio de 2008, de <http://www.sgci.mec.es/redele/revista/landone.html>.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao (Tesis de maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperado desde: <http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012Ju%C3%AlrezDesempe%C3%Blo-docente-en-una-instituci%C3%B3n-educativapolicial-de-la-Regi%C3%B3n-Callao.pdf>
- Lazzati, S., Sanguinetti, E. (2003). Gerencia y liderazgo. Buenos Aires, Argentina: Machi Grupo Editor.
- Leiwthwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago, Chile: Fundación Chile.
- Messina, G. (2000). La formación docente para la educación de jóvenes y adultos, S/E, E, Buenos Aires, p 28.
- Mendoza, R. (2004) En trabajo de investigación desarrollado por la Universidad Nacional de Piura “El trabajo cooperativo y su relación con el desarrollo de las habilidades sociales. Piura-Perú.
- Ojalvo, V. & Castellanos, A, (1995). El Trabajo con el grupo y el aprendizaje grupal, en Colectivo de Autores. Los Métodos participativos ¿Una nueva concepción de la enseñanza? La Habana.

- Ríos, R. (2004). "Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de caso en el centro educativo estatal 0019 "San Martín de Porres Velásquez. Lima –Perú.
- Redolfo, H. (2015). "Liderazgo Pedagógico Y Su Relación Con El Desempeño Docente en Las Instituciones Educativas Públicas Del Nivel Secundario De La Ugel Jauja Departamento De Junín- 2015". Perú, pág. 128-140
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Montes, H. (2010). Liderazgo y desempeño directivo en el proyecto educativo de la escuela primaria Francisco Saravia (Tesis de maestría, Centro Chihuahuense de Postgrado, México). Recuperado desde: www.Cche.edu.mx/docsdf/cc/097
- Municio, P. (2000). Herramientas para la evaluación de la calidad. Barcelona, España: CISSPRAXIS.
- Nieves, E. (1997). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay estado de Aragua. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maracay, Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- Oscoco, E. (2013). Liderazgo pedagógico directivo y su relación con el desempeño docente en los estudiantes de 3ro. 4to. y 5to de secundaria de la institución educativa NO 20955 monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, Ugel 15 de Huarochirí — 2012. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- O'leary, E. (2000). Reach the leadership. Madrid, Spain: Prentice Hill.
- Perrenoud, Ph. (2008). Diez nuevas competencias para enseñar. Toluca, México: UNAM.
- Perrenoud, Ph. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI. Santiago, Chile. Tecnología Educativa.
- Pont, B., Nusche, D., y Moorman, H. (2008). Mejorar el liderazgo escolar, Vol. I: política y práctica. OECD. Recuperado de: www.oecd.org/edu/schoolleadership.
- Pozner, P. (2014) Seminario internacional de gestión escolar. Directivos que lideran la mejora en sus escuelas: Minedu 2015, 4-5 de setiembre. Cusco. Perú.

- Perrenoud, PH. (2008). Ten new skills to teach. Toluca, Mexico. UNAM.
- Perrenoud, PH. (2001). The training of teachers in the 21st century. Santiago, Chile. Educative technology.
- Redolfo, L. (2015). "Pedagogical leadership and its relationship with teaching performance in public educational institutions at the secondary level of Ugel Jauja–Junín Department". Recovered from: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/365>
- Reyes, N. T. (2012). Leadership leadership and teaching performance at the secondary level of an educational institution of Ventanilla-Callao (Master's thesis, San Ignacio de Loyola University, Lima, Peru).
- Rodríguez, G. & GAIRÍN, J. (2017). Influence of the practices of pedagogical leadership in the educational pedagogical practices: case in Chile of the Pedagogical Technical Units. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5 (1), 6-29. doi: 10.17583 / ijelm. 2017.2469
- Rodríguez, G. (2017). Functions and traits of pedagogical leadership in schools. Cundinamarca, Colombia: La Sabana University.
- Reeves, M. A. (2010). Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social (Tesis de maestría, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://www.sistemaspublicos.cl/wpcontent/filesmf/12856140696119archivo.PDF>
- Reyes, N. T. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú).
- Rincón, J. (2005). Relación de liderazgo del director y desempeño de los docentes del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Cundinamarca, Colombia: Universidad la Sabana.
- Rojas, G. (2005). Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan directivo. (Tesis de maestría, Universidad de Chile, Santiago, Chile). Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/rojas_g/sources/rojas_g.pdf

- Rojas, A. (2013). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones estatales del distrito de Huacho 2012 (Tesis de maestría inédita). Universidad "César Vallejo", Lima, Perú.
- Sánchez, C. y Reyes, C. (2000). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima, Perú: s/e.
- Stegmann, T. (s. f.) Evaluación del desempeño docente. Revista Electrónica de Corporación Educacional Cerro Navia. Santiago, Chile. Recuperado de: http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/HRecursos/h1PsicolEducacion/h1.4.Eval__desemp__docente/1.3.Antecedeval_desemp.pdf
- Salas, Rs. (2003). La identificación de necesidades de aprendizaje. Revista cubana de Educación Médica Superior. Cuba: 17 (1), pág. 25-38.
- Santa-Bárbara, E., y Rodríguez, A. (2009). 40 Years of situational leadership theory: a review Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 42, no. 1, 2010, pp. 25-39. Available at: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80515880003.pdf>.
- Stogdill, R. (1948). Personal factors associated with leadership: a survey of the literature. Journal of Psychology.
- Tejada, O. (2006). -Liderazgo: educativo. -Liderazgo, -pp. —1*3Z-1
- Unesco (2007). Performance evaluation and professional teaching career. Santiago, Chile: Unesco.
- Valderrama, S. (2005). Pasos para elaborar proyecto y tesis de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima, Perú: CNE.
- Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos.
- Valdés, H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional docente de la escuela-básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador (tesis de doctor, La Habana, Cuba). Recuperado de: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc>

- Vela, P. (2000) Variables asociadas al desempeño docente del egresado de la escuela Profesional de Educación Secundaria de la especialidad de Lengua-Literatura de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana-Iquitos 1996-1998- Iquitos- Perú, p.57
- Weinstein, J., y Vejar, M. H. (2014). Policies towards school leadership leadership in Chile: A look compared to other school systems in Latin America / Policies to improve the leadership of school principals in Chile: A comparison against other Latin American school systems. *Psychoperspective*, 13 (3), 52-68. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1628904187?accountid=37408>
- Zarzar, C. (1983). Diseño de estrategia para el aprendizaje grupal. Una experiencia de trabajo. En *Perfiles Educativos*, N° 1, abril-mayo, UNAM.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019”.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019?</p> <p>Específicos ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente</p>	<p>General -Determinar la relación entre la variable liderazgo pedagógico y la variable desempeño docente en los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019.</p> <p>Específicos -Determinar el nivel de liderazgo pedagógico de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar el nivel de desempeño docente de</p>	<p>General Existe influencia significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019.</p> <p>Específicas -Existe un Alto nivel de liderazgo pedagógico de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe un alto nivel de desempeño docente de los</p>	<p>Variable 1 Liderazgo pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderar • Empatía • Asertividad • Gestión <p>Variable 2 Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad ética • Concretar lo establecido por la institución educativa • Tomar decisiones en armonía con la comunidad educativa 	<p>El liderazgo pedagógico se evaluó a través de las siguientes dimensiones: capacidad técnica, manejo emocional y situacional, manejo organizacional.</p> <p>El desempeño docente, se evaluó a través de las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por su enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional-Descriptivo</p> <p>Por el alcance: Transversal</p> <p>Población: 47 maestristas</p> <p>Muestra: 36 maestristas</p>

<p>de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019? ¿Existe relación entre la dimensión capacidad técnica y la Variable Desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019? ¿Existe relación entre la dimensión manejo emocional y situacional con la variable desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019? ¿Existe relación entre la dimensión manejo organizacional y la variable desempeño</p>	<p>los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar la relación entre la dimensión capacidad técnica y la Variable Desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar la relación entre la dimensión manejo emocional y situacional con la variable desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar la relación entre la dimensión manejo organizacional y la variable desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de</p>	<p>maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe relación entre la dimensión capacidad técnica y la variable Desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe relación entre la dimensión manejo emocional y situacional con la variable desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe relación entre la dimensión manejo organizacional y la variable desempeño docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019.</p>		<p>participación en la calidad educativa articulada a la comunidad, desarrollo profesional y la identidad docente.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	---	--	--	--	---

<p>docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019? ¿Existe relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019? ¿Existe relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019?</p>	<p>una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar la relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar la relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Determinar la relación entre la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer</p>	<p>-Existe relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe relación entre la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019. -Existe relación entre la dimensión desarrollo de la</p>			
--	---	---	--	--	--

<p>¿Existe relación entre la dimensión participación en la calidad educativa articulada a la comunidad y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019?</p>	<p>ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019.</p>	<p>profesionalidad e identidad docente y la variable liderazgo docente de los maestristas del tercer ciclo de educación de una universidad privada de Trujillo – 2019.</p>			
--	---	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO

INSTRUCCIONES. ESTIMADO DOCENTE:

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO de su institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más te identificas 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.

1. **NUNCA =1**
2. **CASI NUNCA =2**
3. **A VECES =3**
4. **CASI SIEMPRE =4**
5. **SIEMPRE =5**

Nº	CAPACIDAD TÉCNICA	1	2	3	4	5
01	Promueves el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permita mejorar los aprendizajes.					
02	Aplicas conocimiento en los procesos pedagógicos.					
03	Fomentas el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.					
04	Ante una dificultad pedagógica muestras apoyo individual y colectivo.					
05	Brindas soporte pedagógico al alumno a través de la autorreflexión crítica.					
06	Ofreces asesoría al alumno de forma planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.					
07	Tomas decisiones curriculares en función de resultados.					
Nº	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	1	2	3	4	5
08	Mantienes buenas relaciones con la comunidad educativa.					
09	Motivas y estimulas permanentemente a sus alumnos.					
03	Adoptas una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa.					
04	Estableces una comunicación fluida, horizontal y asertiva con el alumno.					
05	Desde su rol como docente se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales.					
06	Velas por una convivencia basado en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y evita la violencia escolar.					
07	Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.					
Nº	MANEJO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
01	Fomentas el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.					
02	Promueves el trabajo en equipo. (docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad).					
03	Involucas a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.					

04	Movilizas, inspiras e influyes acciones de la comunidad educativa en la realización pedagógica.					
05	Asumes el liderazgo docente en el trabajo.					
06	Utilizas y manejas las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal Perú educa en sus alumnos.					
07	Aplicas los sistemas de calidad educativa del docente.					

ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES. ESTIMADO DOCENTE:

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre EL DESEMPEÑO DOCENTE con la cual se caracteriza su institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más te identificas 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.

1. **NUNCA =1**
2. **CASI NUNCA =2**
3. **A VECES =3**
4. **CASI SIEMPRE =4**
5. **SIEMPRE =5**

Nº	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
01	Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de tus estudiantes y de sus necesidades requeridas grupal y personalizado.					
02	Demuestras conocimientos actualizados y aplicas los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñas.					
03	Elaboras la programación curricular analizado entre docentes y de manera coherente los aprendizajes que promuevan estrategias y medios seleccionados.					
04	Desarrollas ciertos contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que requiere la comunidad con el fin de desarrollarse en los estudiantes.					
05	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.					
06	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
07	Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
Nº	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
01	Construyes de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.					
02	Promueves un ambiente acogedor de la diversidad en el que se exprese como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
03	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades particulares.					
04	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad.					
05	Reflexionas permanentemente con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos y solucionarlos.					

06	Realizas permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto.					
07	Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen conocimientos en la solución de problemas reales con actitud crítica y reflexiva.					
Nº	PARTICIPACIÓN EN LA CALIDAD EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
01	Interactúas colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo, mejorar la enseñanza, y construir un clima democrático del CENTRO EDUCATIVO.					
02	Participas en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua.					
03	Desarrollas individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.					
04	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo continuo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
05	Integras críticamente en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
06	Compartes con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico y das cuenta de los avances y resultados de forma oportuna.					
Nº	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
01	Reflexionas en comunidad docente sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.					
02	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional.					
03	Participas en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional.					
04	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos de los alumnos.					
05	Te identificas con la institución educativa en mejora de las actividades y de buenas relaciones entre docentes.					
06	Planteas temas generales y particulares de interés curricular pertinente de acuerdo a los diferentes niveles de la EBR y de interés comunitaria.					
07	Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Título: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Autor(a): Br. Perea Vizcarra, Jefry Jordan

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE	CAPACIDAD TÉCNICA	-Objetivos y metas de aprendizaje. -Procesos pedagógicos. -Trabajo colaborativo. -Apoyo individual y/o colectivo. -Monitoreo -Asesoramiento. -Acompañamiento. -Reconocimiento. -Toma de decisiones.	1. Promueves el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permita mejorar los aprendizajes.						X		X		X		X			
			2. Aplicas conocimiento en los procesos pedagógicos.						X		X		X		X			
			3. Fomentas el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.						X		X		X		X			
			4. Ante una dificultad pedagógica muestras apoyo individual y colectivo.						X		X		X		X			
			5. Brindas soporte pedagógico al alumno a través de la autorreflexión crítica.						X		X		X		X			
			6. Ofreces asesoría al alumno de forma planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.						X		X		X		X			

L I D E R A N Z O P E D A G O G I C O		7. Tomas decisiones curriculares en función de resultados.							X		X		X		X			
	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	-Buenas relaciones con la comunidad educativa.	8. Mantienes buenas relaciones con la comunidad educativa.							X		X		X		X		
		-Manejo y resolución de conflictos.	9. Motivás y estimulas permanentemente a sus alumnos.							X		X		X		X		
		-Motivación a sus colaboradores.	10. Adoptas una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa.							X		X		X		X		
		-Control emocional.	11. Estableces una comunicación fluida, horizontal y asertiva con el alumno.							X		X		X		X		
		-Consensua espacios.	12. Desde su rol como docente se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales.							X		X		X		X		
		-Comunicación permanente y asertiva.	13. Velas por una convivencia basado en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y evita la violencia escolar.							X		X		X		X		
		-Autoridad sin autoritarismo.	14. Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.							X		X		X		X		
		-Clima estudiantil.																
	-Valoración en la comunidad educativa.																	
	MANEJO ORGANIZACIONAL	-Visión compartida.	15. Fomentas el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.							X		X		X		X		
		-Objetivos y metas.	16. Promueves el trabajo en equipo. (docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad).							X		X		X		X		
		-Expectativas.	17. Involucas a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.							X		X		X		X		
		-Trabajo en equipo.	18. Movilizas, inspiras e influyes acciones de la comunidad educativa en la realización pedagógica.							X		X		X		X		
		-Familia y comunidad involucrada en el aprendizaje.	19. Asumes el liderazgo docente en el trabajo.							X		X		X		X		
		-Comparte liderazgo.																
	-Mejora condiciones de trabajo.																	

	-Uso y manejos de Tics. -Sistemas de calidad institucional. -Participación de la comunidad educativa.	20. Utilizas y manejas las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal Perú educa en sus alumnos.						X		X		X		X		
		21. Aplicas los sistemas de calidad educativa del docente.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Título: Liderazgo pedagógico y desempeño docente de los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo – 2019.

Autor(a): Br. Perea Vizcarra, Jefry Jordan

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	-	Característica del estudiante y los procesos pedagógicos.	1. Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de tus estudiantes y de sus necesidades requeridas grupal y personalizado.						X		X		X		X			
			2. Demuestras conocimientos actualizados y aplicas los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñas.						X		X		X		X			
		Planificación pedagógica.	3. Elaboras la programación curricular analizado entre docentes y de manera coherente los aprendizajes que promuevan estrategias y medios seleccionados.						X		X		X		X			
			4. Desarrollas ciertos contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que requiere la comunidad con el fin de desarrollarse en los estudiantes.						X		X		X		X			

V A R I A B L E D E S E M P N O		5. Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.							X		X		X		X				
		6. Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.								X		X		X		X			
		7. Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.								X		X		X		X			
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Clima estudiantil.	8. Construyes de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.							X		X		X		X			
			9. Promueves un ambiente acogedor de la diversidad en el que se exprese como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.								X		X		X		X		
		Proceso de enseñanza-aprendizaje.	10. Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades particulares.								X		X		X		X		
			11. Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad.								X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes.	12. Reflexionas permanentemente con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos y solucionarlos.								X		X		X		X		
			13. Realizas permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto.								X		X		X		X		

E T N O O D	PARTICIPACIÓN EN LA CALIDAD EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		14. Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen conocimientos en la solución de problemas reales con actitud crítica y reflexiva.						X		X		X		X		
		- Participación en la gestión educativa.	15. Interactúas colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo, mejorar la enseñanza, y construir un clima democrático del CENTRO EDUCATIVO.						X		X		X		X		
			16. Participas en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua.						X		X		X		X		
		- Relaciones con los estudiantes y familiares del mismo.	17. Desarrollas individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.						X		X		X		X		
			18. Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo continuo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.						X		X		X		X		
			19. Integras críticamente en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.						X		X		X		X		
	20. Compartes con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico y das cuenta de los avances y resultados de forma oportuna.							X		X		X		X			
	DESARROLLO DE LA		21. Reflexionas en comunidad docente sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.							X		X		X		X	
			22. Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional.							X		X		X		X	
			23. Participas en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional.							X		X		X		X	

	Reflexión sobre la práctica pedagógica.	24. Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos de los alumnos.						X		X		X		X			
		25. Te identificas con la institución educativa en mejora de las actividades y de buenas relaciones entre docentes.						X		X		X		X			
		26. Planteas temas generales y particulares de interés curricular pertinente de acuerdo a los diferentes niveles de la EBR y de interés comunitaria.						X		X		X		X			
		27. Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.						X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO: Determinar el Liderazgo Pedagógico

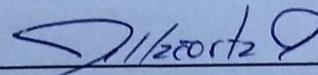
DIRIGIDO A: Maestristas de educación de una universidad de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR
Mg. Henry Villacorta Valencia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Determinar el Desempeño Docente.

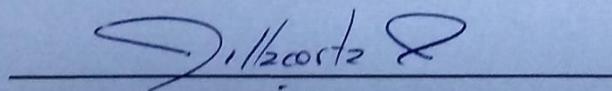
DIRIGIDO A: Maestristas de educación de una universidad de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR
Mg. Henry Villacorta Valencia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO: Determinar el Liderazgo Pedagógico

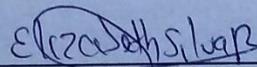
DIRIGIDO A: Maestristas de educación de una universidad de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Edith Elizabeth Silva Rivera

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Edith Elizabeth Silva Rivera

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Determinar el Desempeño Docente.

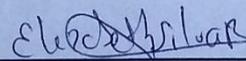
DIRIGIDO A: Maestristas de educación de una universidad de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Edith Elizabeth Silva Rivera

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Edith Elizabeth Silva Rivera

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO: Determinar el Liderazgo Pedagógico

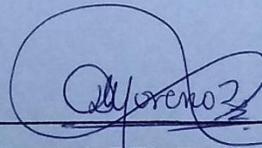
DIRIGIDO A: Maestristas de educación de una universidad de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dalí Isabel Moreno Zavaleta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Dalí Isabel Moreno Zavaleta

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Determinar el Desempeño Docente.

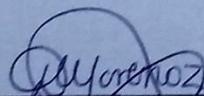
DIRIGIDO A: Maestristas de educación de una universidad de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dalí Isabel Moreno Zavaleta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	×			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Dalí Isabel Moreno Zavaleta

ANEXO 4: BASE DE DATOS

	VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO																				
	Capacidad Técnica							Manejo Emocional y Situacional							Manejo Organizacional						
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21
S1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4
S2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
S3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
S4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4
S5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
S6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4
S7	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
S8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
S9	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
S10	3	3	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
S11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	1	4
S12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
S13	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
S14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
S16	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
S17	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4
S18	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4
S19	4	3	3	2	4	4	4	3	5	4	2	3	5	3	5	3	4	2	5	5	5
S20	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	1	2
S21	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3
S22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5
S23	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
S24	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
S25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4
S26	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S27	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	3
S28	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S29	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
S30	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	3	3	5	5	4	5	4
S31	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S32	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
S33	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3
S34	5	4	5	4	5	4	1	5	5	3	5	1	4	4	4	4	1	4	3	3	4
S35	4	3	4	3	4	4	1	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4
S36	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3	3	5	5

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																											
	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes							Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes							Contribución en la Calidad Educativa Articulada a la CoDesarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente												
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28
S1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5
S2	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
S3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
S4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
S5	5	5	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
S6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5
S7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S8	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
S9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
S10	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5
S11	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5
S12	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
S13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
S14	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
S15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
S16	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4
S17	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
S18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5
S19	4	5	3	3	2	5	1	3	4	2	5	2	4	1	3	5	4	2	1	5	5	3	4	2	1	4	3
S20	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
S21	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	
S22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
S23	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
S24	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
S25	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
S26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
S27	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5
S28	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	1	4	4	5	5	5
S29	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	5	3	5
S30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
S31	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
S33	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4
S34	4	3	4	1	3	4	5	4	5	4	4	1	3	3	4	5	5	1	2	1	3	1	1	3	4	2	4
S35	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5
S36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5

ANEXO 5: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Henry Villacorta Valencia, docente del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo-2019**, del estudiante **JEFRY JORDAN PEREA VIZCARRA**, he constatado y autorizado la aplicación del instrumento tipo encuesta cuestionario del mencionado estudiante dirigido a los maestristas de educación del tercer ciclo de dicha universidad.

Trujillo, 07 de julio del 2019

Mg. Villacorta Valencia, Henry
DNI: 17860116

ANEXO 6: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



