



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en el trabajo
remoto de las instituciones educativas del nivel inicial,
Chanchamayo, Junín - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Juscamayta Sosa, Jacqueline Leonor ([ORCID: 0000-0002-1611-8340](https://orcid.org/0000-0002-1611-8340))

ASESORA:

Dra. Duran LLaro, Kony Luby ([ORCID: 0000-0003-4825-3683](https://orcid.org/0000-0003-4825-3683))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios:

*Por su infinito amor y misericordia,
por la fortaleza, protección y salud que me brinda cada día y por su ejemplo de ser maestro.*

A mi Familia:

El apoyo que me brindaron ha sido muy importante, estuvieron a mi lado animándome en los momentos que más necesitaba para culminar con éxito este proyecto, fueron mi motivación y fuerza para seguir adelante.

Jacqueline Juscamayta Sosa

Agradecimiento

A Dra. Kony Duran

Por el valioso apoyo y disponibilidad que tuvo en el asesoramiento de la presente investigación.

A los docentes de Postgrado

Por las orientaciones brindadas para el trabajo, que hicieron que culmine con éxito.

A las directoras y maestras de la provincia de Chanchamayo

Por el apoyo en la aplicación de los instrumentos de esta investigación, que permitirá dar pautas para mejorar la labor institucional.

A mi familia

Que han estado presente en toda la evolución de mi tesis. Los amo.

Jacqueline Juscamayta Sosa

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de los docentes del nivel Inicial de la provincia de Chanchamayo en Junín, 2020.....	24
Tabla 2: Distribución de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo en Junín, 2020.....	25
Tabla 3: Comparación de los niveles obtenidos del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	31
Tabla 4: Comparación de los niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín. 2020.....	32
Tabla 5: Comparación de los niveles de las dimensiones del desempeño docente del nivel inicial de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	33
Tabla 6: Prueba de normalidad Shapiro – Wilk entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	34
Tabla 7: Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	35
Tabla 8: Relación de la dimensión establecimiento de metas y expectativas de la variable independiente liderazgo pedagógico con la variable dependiente desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	36

Tabla 9: Relación de la dimensión uso estratégico de recursos de la variable independiente liderazgo pedagógico con la variable dependiente desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....37

Tabla 10: Relación de la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de la variable independiente liderazgo pedagógico con la variable dependiente desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....38

Tabla 11: Relación de la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores de la variable independiente liderazgo pedagógico con la variable dependiente desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....39

Tabla 12: Relación de la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte de la variable independiente liderazgo pedagógico con la variable dependiente desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....40

Tabla 13: Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....41

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel Inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	ANEXOS
Figura 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico de las dimensiones del liderazgo pedagógico de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín. 2020.....	ANEXOS
Figura 3. Niveles de las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.....	ANEXOS

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020; se realizó una investigación aplicada, con diseño descriptivo correlacional de corte transversal en una muestra poblacional de 46 docentes pertenecientes a 12 instituciones educativas; a quienes se aplicó los cuestionarios de liderazgo pedagógico y desempeño docente, que fueron validados por juicio de expertos y tienen una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.94 y 0.95 respectivamente. En cuanto a los resultados, se encontró que en la variable liderazgo pedagógico, el nivel alto tiene un 52.17%, seguido de 39.13% en el nivel medio, asimismo; en la variable desempeño docente, el nivel alto cuenta con un 65.22% y el nivel medio con 34.78%. Utilizando la correlación de Spearman, con una confianza del 95%, resultó que la relación causal entre las variables de estudio es muy significativa, ($r = 0.595$ y sig. $P = 0.000 < 0.01$). Se concluye que, la relación entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente es directa. Esto significa que el liderazgo pedagógico incide significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Palabras Clave: *Liderazgo, pedagogía, docente y director.*

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in Educational Institutions of the kindergarten level; Chanchamayo, Junín, 2020; an applied investigation was carried out, with a cross-sectional correlational descriptive design in a population sample of 46 teachers belong to 12 educational institutions; who were applied the pedagogical leadership and teaching performance questionnaires, which were validated by experts judgment and have a Cronbach's alpha reliability of 0.94 and 0.95 respectively. Regarding the results, they were found that in the pedagogical leadership variable, the high level has 52.17%, followed by 39.13% in the medium level, likewise; in the teaching performance variable, the high level has 65.22% and the medium level with 34.78%. Using the Spearman correlation, with 95% confidence, proved that the causal relationship between the study variables is highly significant, ($r = 0.595$ and sig. $P = 0.000 < 0.01$). It is concluded that, the relationship between the pedagogical leadership and teaching performance variables is direct. This means that pedagogical leadership has a meaningful impact on the teaching performance of educational institutions of the kindergarten level of Chanchamayo province, Junín, 2020.

Keywords: Leadership, pedagogy, teacher, headmaster.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación enfrenta un gran reto a nivel mundial, debido a la pandemia por el COVID-19 que azota a toda la población; en respuesta a esta situación, la educación de las escuelas ha sido trasladada a las casas. Es por esta razón, que los gobiernos centrales de muchos países han desarrollado una gama de estrategias educativas virtuales para afrontar esta realidad; por ello, los docentes y directivos deben realizar un trabajo de educación remoto, pues la preocupación en educación; es atender a los estudiantes en sus diferentes contextos y generar aprendizajes. Así el MINEDU nos dice que para el cumplimiento de este compromiso; es muy importante la labor directiva, ya que; desde su rol como líder pedagógico, debe orientar, dirigir, motivar y generar compromisos educativos en los docentes (2016, p. 14).

Sin embargo; esta preocupación por mejorar la educación no es reciente; hace mucho tiempo, diversos países a nivel mundial han comenzado a trabajar en nuevos modelos educativos, nuevos paradigmas, donde es muy importante la competitividad y la calidad educativa, para ello es fundamental la preparación y formación tanto directiva como docente; y asegurar desde este punto de vista una educación pertinente, con significado y respuesta a su realidad próxima. (Revista Iberoamericana de Educación, 2020, Mayo)

Así mismo en los estudios e investigaciones que se realizan, se busca dar mayor relevancia a la eficacia del liderazgo pedagógico para optimizar el trabajo en las instituciones educativas. Según la UNESCO (2014), en estos tiempos el director es considerado un líder pedagógico, columna vertebral en las políticas educativas. Entonces, se debe comprender que como líder el director de la entidad educativa tiene en sus manos la responsabilidad de atender el desempeño docente, por tanto, mejorar la calidad educativa.

El liderazgo pedagógico en América Latina es considerado también, como el eje principal de una institución educativa, por ello el interés de impulsarlo en los lineamientos de política educativa en varios países, pues es vital prestarle mucha atención, ya que aún existen debilidades en este aspecto que se deben atender. Los resultados de varias investigaciones nos reflejan que el aprendizaje

mejora en las instituciones donde hay un líder pedagógico que orienta e interviene en el logro de los aprendizajes (UNESCO-OREALC, 2012), pareciera que la influencia del directivo en los docentes es de vital importancia para optimizar los resultados académicos (Vaillant, 2015). En razón a ello, muchos autores se han preocupado en establecer pautas, generar teorías y un conjunto de funciones que aporten a fortalecer el liderazgo para el aprendizaje, de esta manera se busca mejorar la educación y el prestigio de las instituciones educativas. Esta preocupación recae en replantear una nueva organización escolar con un liderazgo pedagógico que aporte y distribuya entre sus integrantes roles que permitan el logro de objetivos comunes, generando de esta manera el compromiso de cada actor educativo (Sierra, 2016). Para asumir este reto, se requiere movilizar capacidades y compromisos de gestión escolar, que contribuya a las prácticas pedagógicas óptimas para el logro de resultados.

Hoy hablamos en el Perú que, para alcanzar aprendizajes de calidad se debe contar con una pedagogía clara y eficiente que afecte directamente a la educación y que se genere a partir de procesos pedagógicos y didácticos coherentes con la educación integral de los escolares; criterios que concuerdan con el documento que norma el desempeño del directivo; que habla sobre el fortalecimiento profesional mediante el trabajo consciente, colegiado y en equipo de los maestros. (MINEDU, 2016)

El MINEDU, ha implementado documentos que norman el desempeño del directivo y del docente, así mismo; viene desarrollando cursos de diplomados y especializaciones a los directores que asumen dicha función con la intención de fortalecer y orientar el trabajo directivo que realizan, con el objetivo de atender en mejor nivel los aprendizajes de los escolares (Ramos, 2018). Sin embargo, esta tarea no es fácil, pues aún existe cierta debilidad tanto en directivos como en docentes para comprender estos nuevos paradigmas, innovar su manera de pensar y su modo de proceder; asumir una actitud de cambio va a depender del compromiso que tengan con la educación.

El MINEDU, busca en la comunidad educativa el compromiso por la educación, por ello emana una variedad de normas que orienten la labor educativa. Sin

embargo, son estas normas las que afectan, estresan, saturan y menoscaban las mejores intenciones de los docentes, mermando de alguna manera el liderazgo pedagógico, puesto que estas circunstancias limitan al cumplimiento de estas. (Freire, 2014)

En nuestra región también se vive este problema, tanto el directivo como el docente debe lidiar con estos compromisos educativos a pesar de las limitaciones y exigencias.

Y, es en esta coyuntura actual que se presenta cierta resistencia para asumir de manera cabal el papel que les corresponde, pues; tanto directores como docentes se sienten sobre – exigidos a nivel de gestión administrativa, que realmente les quita tiempo para las tareas de índole pedagógica; una de las principales dificultades para realizar la tarea de liderazgo pedagógico es pues las actividades y exigencias administrativas externas, que han complejizado y fragmentado esta función directiva. (Bolívar, López y Murillo, 2013). Se requiere entonces que los directivos se enfoquen y tornen su visión hacia un buen liderazgo pedagógico asumiendo cabalmente prácticas pedagógicas, de modo que sus maestros puedan desempeñarse cada vez mejor.

En la provincia de Chanchamayo se observa que en las instituciones escolares de nivel inicial las directoras se encargan de obligaciones como; la organización, planeamiento, ejecución, valoración e información documentaria, al ente superior; y acciones de coordinación desarrolladas con los comités de APAFA, mantenimiento de la infraestructura, Qalywarma y otras gestiones, que cubren un buen porcentaje de su tiempo en acciones administrativas, más que en organizar acciones de índole pedagógicas. Un análisis de la situación de nuestros docentes, a partir de los monitoreos realizados, permitió un acercamiento a la problemática del tema; en el cual se encontró que uno de los problemas más resaltantes es el bajo desempeño docente que en muchos casos coincide con el nivel de liderazgo del directivo. Por estas razones, en la tesis que presentamos se pretende encontrar la relación entre las variables; liderazgo pedagógico y desempeño docente en el trabajo remoto.

Son estos puntos de vista, y las experiencias vividas en la práctica profesional, que permite considerar el presente problema: ¿En qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente de trabajo remoto de las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín - 2020?

En cuanto a la justificación; podemos decir que el presente trabajo será significativo porque dará resultados concretos de la actual realidad de las instituciones educativas, respecto de la práctica profesional tanto directiva como docente, además que tiene un planteamiento en concordancia con los objetivos del MINEDU.

Del mismo modo se mantiene la relevancia social, pues el presente estudio servirá como un referente a instituciones de similares características, además que constituye una base para otras investigaciones en la misma temática, con la intención de fortalecer la labor directiva y mejorar el desempeño docente cuyo objetivo final es lograr mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

El estudio presentado se justifica en su utilidad, porque ayudará a entender el dilema que existe entre las dos variables mencionadas en este estudio, dando respuesta confiable a través de la recopilación de datos y su correspondiente tratamiento, los resultados permitirán dar alcances para superar las debilidades y reconocer las fortalezas.

Finalmente, la investigación en lo metodológico se justifica, puesto que se diseñará instrumentos, que ayudará a reunir datos exactos de la realidad de los directivos y docentes, el tratamiento y la obtención de los cuestionarios permitirá evaluar el nivel de relación existente del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en el trabajo remoto, de modo que se pueda propiciar el apoyo más pertinente al docente y directivo, así como mejorar su labor pedagógica, dando una resolución frente al problema. Así, los resultados del estudio posibilitarán tomar decisiones más pertinentes al respecto, apoyándose en la teoría de Viviane Robinsón (2011) y el MINEDU.

En cuanto a la hipótesis general de investigación; se planteó la siguiente: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo - 2020.

Las hipótesis específicas; planteadas fueron las siguientes: Existe una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas del directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020. Existe una relación significativa entre el uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020. Existe una relación significativa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020. Existe una relación significativa entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020. Existe una relación significativa entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020

En cuanto al objetivo general de la investigación, se ha considerado determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial; Chanchamayo, Junín, 2020.

Por lo tanto, los objetivos específicos que se tuvieron para la presente investigación se dividen en: Objetivos de Diagnóstico; identificar el nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020. Así como; identificar el Nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020 y objetivos de contrastación: determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020. Asimismo, determinar la relación entre el uso estratégico de recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020. Determinar la relación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020. Determinar la relación entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020. Por último, determinar la relación entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la última década, se han venido realizando diversas investigaciones internacionales y nacionales, sobre como las funciones del líder pedagógico; afecta, influye, y se relaciona con el trabajo docente, dándole de alguna manera marcada responsabilidad y análisis a la figura del líder, estos estudios han reportado hallazgos sobre la gestión que realizan, de la influencia que ejercen, de la capacidad de cambiar y mejorar la institución. En este apartado veremos algunos de estos estudios que revelan datos muy importantes con relación al tema de investigación.

Al respecto Llorent, Cobano y Navarro (España, 2017) en su tesis; exploran y analizan el ejercicio de un liderazgo pedagógico en instituciones situadas en contextos menos favorecidos. El estudio se realizó con un método mixto, en una muestra de 282 docentes y 14 directivos. Encontrando en sus resultados que sigue predominando el individualismo y la mal llevada libertad de cátedra en los docentes a pesar que los directores ejercen un buen liderazgo pedagógico. Concluyendo que es necesario otorgar mayores competencias a los directivos y una continua formación que les permitan establecer culturas colaborativas. Además, que un punto de influencia para estos resultados fueron la edad y la antigüedad del profesorado.

Un estudio presentado por Martínez, Guadalupe, Guevara, y Valles en la Universidad Autónoma Indígena (México, 2016), desarrollo una investigación mixta, de procedimiento correlacional en cinco instituciones durante la etapa escolar entre los años 2013 – 2016. Obtuvo el siguiente resultado; que el desempeño docente además de obedecer a la calidad educativa, responde también a cuatro factores; la escuela, el contexto, el docente y el gobierno, los cuales precisan trabajar de manera cooperante. Concluyendo que hay una correlación de 0.578 entre el puntaje que los alumnos obtienen en las pruebas estandarizadas con los años de servicio del maestro, sin embargo, no se halló correspondencia directa entre calidad educativa y desempeño docente desde un enfoque por inputs.

Por su parte Rodríguez y Gairín (Chile, 2017). En su investigación doctoral; trabajaron con un diseño cualitativo de casos y otro cuantitativo de tipo descriptivo. Estudio que realizaron con una muestra de 567 docentes y 5 casos. Se observó, que tanto influye en las prácticas docentes la experiencia directiva pedagógica de los jefes del JUTP; encontrando como resultado, que los jefes a diferencia de los directores tienen mayores prácticas de liderazgo pedagógico en un 90%, además que tienen mayor dominio en los aspectos de gestión pedagógica, pues usan entre el 40 y 100% de su tiempo a tareas relacionadas a la enseñanza y el currículo, asimismo desarrollan la reflexión y retroalimentación pedagógica generando gran influencia en los docentes a su cargo. Una de sus conclusiones más resaltantes manifiesta que los jefes desarrollan una relación directa y positiva de influencia en los docentes, en el ejercicio pedagógico de estos y son admirados por el liderazgo pedagógico que poseen.

Asimismo, Vega (Ecuador, 2020) en su tesis de maestría, nos dice que se han introducido nuevos retos con el fin no solo de mejorar los resultados educativos, sino también de lograr la adaptación a las nuevas necesidades de la comunidad. Este documento explica la relación del desempeño docente con la gestión educativa en cuanto a la intervención de este último, y nos dice que los continuos e intensos cambios socioeconómicos han creado la apremio de reorganizar la gestión educativa, así como el sistema de las escuelas. En el ámbito educativo, el docente es el mediador, la persona que expresa los cambios y los transforma en saberes. Algunas prácticas, de la política de liderazgo, están comprobadas que contribuyen al empoderamiento de la gestión educativa, un factor crucial para la efectividad del maestro.

En el ámbito nacional se tiene a Chumpitaz (2016) quien, en su estudio, estableció que correlación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente; la población y muestra se formó con los docentes de la mencionada institución, el estudio se presentó con un diseño descriptivo correlacional; bajo un enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo o de base, se consideró como técnica para la obtención de datos dos cuestionarios; los que respondían a cada

variable estudiada. En su conclusión señala que hay una significativa relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Por otro lado, Abollaneda (2018) en su tesis, plantea identificar en qué medida se da la relación entre la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente, en el estudio se trabajó el diseño descriptivo correlacional, además fue de tipo sustantivo básico, el cuestionario fue certificado por opinión de expertos y por resultados en el grado de confiabilidad; la población y muestra que se tomó en cuenta fue de 30 maestros, consiguiendo en su conclusión que existe una alta correlación de 0,856 lo que significa que la relación es directa y positiva entre las variables de estudio, con ello concluyeron que, el buen desempeño docente, responde a un buen liderazgo pedagógico.

En tanto, Rojas (2017) en su tesis de maestría, trabajó con una muestra de 19 docentes, quienes respondieron a dos cuestionarios para la obtención de datos y el tratamiento respectivo, para el caso se dio una investigación descriptiva correlacional; la intención era identificar la relación existente dentro del liderazgo pedagógico y desempeño docente; la prueba t – Student verificó la hipótesis planteada; obteniendo como resultado mayor porcentaje en los niveles bueno con un 53% y regular con un 32% en cuanto a la primera variable y que la segunda variable ubica sus mayores porcentajes en los niveles de logro destacado de 58% y en logro con un 32%; con una positiva relación de 0.71, demostrada por el 50.3% de variación de la primera variable encima de la segunda variable, con un valor de $p = 0.001 < 5\%$, concluyendo entonces que se da una relación directa entre las variables de investigación, en la entidad escolar donde se llevó a cabo el estudio.

Capa y Ferreyra (2018) en su trabajo presenta como propósito de estudio, identificar qué relación se da entre liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño del docente, el estudio se desarrolló en una muestra no probabilística de 63 profesores con un diseño correlacional transeccional, el instrumento empleado para recoger información fue el cuestionario y los resultados obtenidos revelan que hay una significativa y directa relación entre el liderazgo pedagógico del equipo directivo con el desempeño docente en el “Colegio Nacional Yarinacocha”, ello en base a la prueba aplicada la R de

Pearson $r = 0,65$ que revela una respuesta de moderado positivo y un valor de $p = 0.000 < 0.01$, siendo esta respuesta muy significativa al presentarse en un nivel de 1%.

Del mismo modo, Pucuhuayla (2017) en su tesis plantea determinar el tipo de relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, los instrumentos aplicados fueron validados y aprobados con un 0,846 de confiabilidad según Alfa de Cronbach; el estudio fue de tipo descriptiva correlacional. Para la población se consideró cinco instituciones y 60 maestros, el instrumento se estructuró con 15 interrogantes para la primera variable y 20 preguntas para la segunda variable. Esta investigación concluyó que existe correlación positiva alta ($r = 0,84$) entre las dos variables de estudio, y un grado de significación de 0,05; respuestas que se ven reflejada en los aspectos dimensionales, siendo el vínculo más alto con $r = 0,678$, la obtención y asignación de recursos de forma táctica y manejo de clases.

Por su parte, Guzmán (2017) en su tesis, plantea determinar cómo influye los estilos de liderazgo directivo en el desempeño docente, el estudio lo desarrolla con la finalidad de aportar al perfeccionamiento de la dirección educativa; para ello trabaja con un diseño descriptivo comparativo, en el cual aplica el cuestionario para el tratamiento estadístico de las variables de investigación a una muestra de 136 docentes, arribando al subsiguiente resultado luego de analizar los datos; que el desempeño docente no tiene diferencia significativa cuando se da los estilos de liderazgo autoritario benevolente, estilo consultivo ni estilo participativo, sin embargo; existe diferencia significativa cuando se presenta una preferencia por el estilo directivo coercitivo autoritario en el desempeño del docente.

Onofre (2019) en su investigación de maestría, busca establecer qué relación existe entre liderazgo del director con el desempeño del docente, trabajó con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, para lo cual aplicó dos cuestionarios respondiendo a cada una de las variables, a 19 profesores como muestra, para este estudio consideró la prueba de normalidad de Shapiro Wilk que determinó distribución de datos no normales, por tanto; se usó la aplicación estadística de Rho de Spearman para datos no paramétricos, a un nivel de

0,05. Siendo el coeficiente de correlación para la contrastación de hipótesis = 0,751**, que pertenece a un rango de correlación alta, directa y positiva; resultados que permitieron afirmar que entre las variables investigadas existe significativa relación.

Por su parte Tito (2018) en su tesis de maestría, propone determinar de qué manera se da la relación de percepción del liderazgo pedagógico con el desempeño docente. El estudio fue correlacional dentro de un enfoque cuantitativo, 40 maestros fueron los que marcaron el grupo de población, y a quienes se les administró dos encuestas para reunir datos, estos fueron de 20 y 40 preguntas, los mismos que presentaron un nivel de confiabilidad de 95%, el tratamiento correspondiente y el análisis de la matriz de resultados se trabajó con (rho) de Spearman $P=0,00$ y además se halló un coeficiente de correlación positivo entre fuerte y moderado ($r=,591$)., permitiendo la siguiente conclusión; que en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui la relación entre estas variables es directa.

A nivel local, se ha encontrado que Meregildo, Luján y Olivares (2018) en su tesis de maestría, desarrollaron un estudio de característica básica, mediante un diseño correlacional – descriptivo; con el objetivo de determinar qué relación tiene el liderazgo directivo y el desempeño docente en el colegio Mariátegui de El Porvenir, se aplicó dos cuestionarios validados en su contenido a la muestra de 94 docentes. El tratamiento de los datos obtenidos demostró un nivel alto de asociación entre las variables ($r=.877$, $p<0.01$), asimismo ello permitió establecer que el liderazgo del director se relaciona de forma directa con las dimensiones correspondientes al desempeño docente. Estos resultados ponen en manifiesto que el liderazgo directivo forma parte de las competencias que debe poseer todo director, a fin de que promueva el alcance de nuevos.

Por otro lado, en su tesis, Azabache (2016), indica establecer la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en una entidad educativa, utilizó el estudio no experimental y un diseño correlacional de corte transversal, para lo cual participaron 38 personas de la institución; el directivo, docentes y personal administrativo, los mismos que fueron evaluados con dos

cuestionarios diseñados para el tratamiento de la variable independiente y dependiente respectivamente; los resultados reportan que la relación que existe es moderada y significativamente alta entre las variables investigadas ($r = 0.536$, $p < .001$), por lo que se deduce que ante un buen manejo de liderazgo directivo de la institución existirá una mayor probabilidad de demostrar un buen desempeño docente en la institución. Este hallazgo pone en evidencia lo siguiente; para que el desempeño de los docentes sea sumamente destacable, el personal directivo debe contar con la plena capacidad de ejercer un buen liderazgo; es decir es un directivo que sabe delegar funciones, fomentar la participación e involucrar a cada uno de los miembros en el cumplimiento de las actividades escolares; y generar relaciones interpersonales positivas.

En lo que respecta al sustento conceptual, sobre liderazgo pedagógico, Leithwood (2009), nos dice; que es el trabajo de congregar e influir en los demás a fin de organizar y alcanzar los objetivos y metas comunes a todos, en la institución.

En tanto Robinson (2011, citado por Bolívar, 2014) nos dice; que el líder pedagógico debe tener una autoridad prudente y consecuente, además de un vasto entendimiento y práctica en el terreno de la pedagogía, del mismo modo debe trabajar con un conjunto de prácticas que favorezcan la situación de la institución y mejore la labor docente, por ende, la educación.

Ello supone sin duda que el liderazgo pedagógico aporta de sensatez a la organización escolar, influyendo en la actuación de las personas que lo conforman, teniendo como objetivo primordial la mejora en el profesionalismo docente el mismo que repercutirá en la calidad educativa que brinde la institución.

MINEDU (2014) expone que, es la ascendencia que tienen los miembros de una entidad educativa, dirigidos por los directores y otros grupos interesados en el avance hacia la consecución de las metas y la visión que tiene la entidad educativa.

Freire y Miranda (2014) nos plantea que líder pedagógico es aquel que centra la organización de la institución en las prácticas pedagógicas, de modo que estas colaboren en la mejora de los resultados académicos.

Mientras EXCELL (citado por Arbañil, 2019) define al liderazgo pedagógico como; la eficacia que tiene el directivo en su institución para que las diversas acciones de gestión administrativa, organizacional, pedagógicas y de recursos humanos y materiales, garanticen de manera lineal una buena progresión en los aprendizajes.

De lo anteriormente citado, podemos deducir que líder pedagógico es aquel que tiene el talento de diseñar, de establecer estrategias, de vincular el quehacer educativo con las capacidades y habilidades de sus colaboradores, para ello debe tener un bagaje amplio de conocimiento sobre el currículo actual, entiéndase planificación, ejecución y evaluación curricular, de modo que genere confianza, produzca reacciones y emociones positivas en su comunidad educativa. Ya que de esta manera será el soporte pedagógico de sus maestros y en consecuencia marcará la calidad, la mejora y avance de su institución educativa.

Desempeñar un liderazgo pedagógico implica ejecutar algunas pautas que ya están determinadas por el Minedu, así como enfocarse en el aprendizaje de los estudiantes como tarea principal de nuestra labor, por tanto; es necesario generar condiciones adecuadas para los escolares, y así ellos logren realizar un aprendizaje significativo, y desarrollar un diálogo horizontal con sus docentes para fomentar de este modo la mejora de los aprendizajes.

Para realizar un buen liderazgo, el directivo no solo debe considerar las acciones administrativas que permitan dar funcionalidad a la institución, como una función inherente de la dirección académica. Además, el talento para mejorar una entidad educativa, depende en gran medida del liderazgo que ostenta el grupo directivo, de cómo contribuye, organiza, participa, anima a los demás miembros para construir mejoras institucionales a nivel académico

(Bolívar, 2010). Por tanto, sesgarse solo a la gestión administrativa es insuficiente, es preciso que el líder pedagógico garantice el éxito educativo, de ahí que es muy importante que el directivo actúe de manera acertada en la mejora académica; para ello debe considerar a los docentes como eje de este trabajo, deben crear un clima institucional adecuado, donde se monitoree y aliente el trabajo.

Pieper, (citado por Abollaneda, 2018), sobre dirección académica, manifiesta que está relacionada a la gestión institucional, a la cultura y al clima organizacional, elementos básicos para obtener logros en la educación, ello considerando siempre la misión y visión que tiene la institución educativa; sin dejar de lado a los miembros que lo componen, los cuales deben tener un perfil profesional adecuado que respalde la labor directiva.

Asimismo, en la organización académica, el líder pedagógico se debe responsabilizar de poner en orden los instrumentos de gestión; documentos que orientan, guían y organiza tanto la gestión administrativa como pedagógica; esto último es muy valioso pues está directamente vinculado con el trabajo que realizan los maestros.

Una organización académica hace posible que el trabajo directivo sea eficiente y eficaz, pues orientará el trabajo, funciones y responsabilidades de cada uno de las personas involucradas en la comunidad educativa, beneficiando en consecuencia al estudiantado de la entidad al brindarles una educación de calidad.

Gajardo y Ulloa (2016), consideran que un adecuado liderazgo está relacionado con el trabajo docente; el mismo que debe hacer uso de una serie de elementos que le permitan desarrollar de manera competente el proceso educativo, elevando así el potencial educativo en la institución.

El Marco de Buen desempeño directivo; como documento normativo del MINEDU (2015), busca en primer lugar reconocer al directivo desde su rol como líder pedagógico, plantea pautas claras de las responsabilidades que

debe cumplir para mejorar la calidad educativa, este marco además orienta al directivo sobre como trabajar con los maestros para lograr aprendizajes, además que presenta los lineamientos sobre los cuales serán evaluados en su gestión.

Desde este enfoque el MINEDU (2016), tiene como meta principal orientar al directivo, en aspectos que le permitan mejorar de manera continua la institución, para ello nos dice el directivo debe estar alerta a situaciones externas e internas e identificar aspectos a partir de los cuales debe planificar acciones que coadyuven a la mejora institucional y estos compartirlos con la comunidad educativa, demostrando su capacidad de liderazgo.

La escuela que queremos con este liderazgo pedagógico, contiene los siguientes componentes:

La gestión de procesos pedagógicos; en este componente el directivo debe planificar, organizar de manera coherente una serie de actividades dirigidas a lograr aprendizajes, a través del trabajo colectivo de toda la comunidad educativa (MINEDU, 2015).

La convivencia democrática e intercultural, que busca asegurar un entorno acogedor y seguro para los estudiantes, donde predomine el buen trato y respeto hacia la interculturalidad e inclusión, asimismo el directivo debe buscar que en la institución educativa se plantee normas o acuerdos de convivencia que sean aceptadas por toda la comunidad educativa, con el fin de prevenir y gestionar los conflictos que puedan suscitarse, asegurando relaciones cordiales y pertinentes con una orientación organizada y democrática.

Para una adecuada coordinación entre la comunidad, familia y escuela; se necesita que el directivo otorgue roles a los miembros de la institución, es imprescindible trabajar responsabilidades compartidas, en base también a una visión compartida donde el fin supremo sea la mejora de los aprendizajes.

En cuanto a las prácticas de liderazgo pedagógico, Viviane Robinsón (2011, citado por MINEDU, 2016) plantea cinco dimensiones:

El establecimiento de metas y expectativas nos dice, que; para obtener buenos resultados en los aprendizajes, el liderazgo pedagógico debe ser eficiente y plantear metas claras y precisas, que sea de prioridad entre las demás acciones de la institución. Además, deber ser de consenso y conocimiento de todos los individuos que pertenecen al grupo institucional para lograr un compromiso en el cumplimiento de ellas.

El uso estratégico de recursos plantea que; un líder pedagógico asegura que todos los recursos y materiales económicos deben estar directamente alineados a las metas y fines pedagógicos, asimismo las personas que trabajan en la institución deben contar con estos medios de modo que permita desarrollar los objetivos y la visión pedagógica. Ello necesariamente exige un adecuado manejo de recursos.

El planeamiento, la coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, nos plantea que, como líder pedagógico, para lograr altos niveles de resultados en los aprendizajes debe trabajar con los docentes en cuanto a la reflexión de los aprendizajes, la coordinación académica en base a la revisión del currículo, el mismo que debe tener una secuencia y coherencia entre los grados y niveles de estudio, debe monitorear al docente y estudiante, y a partir de ello; realizar una retroalimentación que permita y asegure el progreso de los aprendizajes.

El promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes nos refiere que, el directivo, líder pedagógico de la institución se compromete con y en el desarrollo de aprendizaje de los escolares, además coopera en el proceso del crecimiento profesional de sus profesores, ya sea como líder y como discípulo. Esta práctica motiva e inspira a los docentes, pues será visto como fuente de orientación en conocimientos pedagógicos; dando la confianza para reflexionar sobre sus quehaceres pedagógicos.

Y, por último, la práctica de liderazgo garantiza un ambiente seguro y de soporte nos plantea que, el centro escolar debe tener claras las normas y acuerdos de convivencia, de modo que cada quien, docentes y estudiantes se sientan valorados y se puedan enfocar en sus roles de enseñanza y aprendizaje respectivamente, establecer un ambiente ordenado es el respaldo de parte del directivo a su personal, reflejándose de este modo una confianza hacia el trabajo propio y el de los demás.

En cuanto al análisis conceptual de la variable desempeño docente, Rojas (2017) manifiesta que; es la valoración a la calidad de trabajo docente que ofrece un profesional de la educación, esta valoración busca medir las cualidades, capacidades, forma de trabajo, comportamiento, responsabilidad e innovación en el desarrollo del quehacer pedagógico.

Por su parte, Ponce (2005), nos dice que es la actuación del profesor que organiza la coherencia entre sus capacidades y sus acciones pedagógicas para conducir, acompañar, evaluar y reflexionar sobre su quehacer pedagógico y sus resultados en el aprendizaje de sus discípulos.

Román y Murillo (2008) plantean que el desarrollo profesional de los maestros, están enfocadas en la organización del como enseñar, en preparar el proceso de enseñanza en el aula, y como estos aspectos se reflejan en los aprendizajes de los estudiantes.

En razón de lo anterior, es trascendental entonces que los docentes estén bien preparados para que puedan implementar a sus estudiantes una enseñanza de calidad, es muy importante que los maestros asuman este papel protagónico en el éxito de la educación, para ello se debe lograr una actitud de cambio y de compromiso con la educación.

Valdés citado por Vásquez (2009), dice que por desempeño docente se comprende ejecución de tareas o actuaciones, determinados por aspectos correspondientes a la propia labor educativa del docente, que exige una actuación reflexiva y permanente para su mejora.

MINEDU (2014), con respecto al desempeño docente, considera que la medición del trabajo que desarrolla el docente es importante, pues permite medir el nivel de logro de las metas pedagógicas en términos de calidad educativa; medir o evaluar estrategias, recursos, metodología, planeamiento y otros aspectos dará luces para modificar, mejorar o ajustar el quehacer docente en bien de los aprendizajes.

Se entiende entonces que el desempeño del docente radica en las actuaciones pedagógicas que desarrolla el maestro durante el proceso educativo. Para ello es importante una capacitación continua en temas referidos a estrategias metodológicas, manejo y uso de materiales y recursos educativos, evaluación, y otras estrategias que permitan intervenir de manera directa con sus discípulos.

En la gestión de la educación escolar, el trabajo del maestro radica en actuar como mediador del desarrollo de enseñanza aprendizaje, en ese sentido es necesario que el docente, haya desarrollado competencias específicas así mismo que posea habilidades y destrezas que le permitan guiar al estudiante hacia el logro de sus aprendizajes.

Soubal, (2011, p.17). considera que: La gestión del aprendizaje es un quehacer que está relacionada directamente a los docentes, esto establece el educar integralmente a los estudiantes y conducirlos a una sociedad del saber. Por ello es necesario considerar que el mundo está constantemente en cambio y el docente debe estar atento y mantenerse a la vanguardia de estos cambios asegurando así los aprendizajes de los dicentes.

El documento normativo que enmarca el desempeño de un buen docente según MINEDU (2014), busca definir en forma clara y precisa, aspectos relevantes, que todo docente debe cumplir y son demandantes para su labor; estos están divididos en dominios, competencias y desempeños, el único objetivo es brindar una buena calidad educativa. Asegurando el nivel profesional del docente se asegura los aprendizajes esperados.

Para Flores (2003), desempeño docente debe ser un fin supremo del docente, el mismo debe considerarlo parte de su labor profesional, la evaluación docente más que un tema tabú es un referente al impulso de la mejora profesional; Sin embargo, debe ser una motivación intrínseca la que movilice estas necesidades.

Por su parte Chacha (2009), presenta las siguientes funciones que todo docente debe cumplir; a citar tenemos: La función curricular; hace alusión a la organización curricular que se impartirá a los estudiantes. La función didáctica; se refiere a ejecutar las acciones planteadas. La función evaluadora; que es el seguimiento a los resultados de aprendizaje. La función tutorial; la misma que debe trabajarse de manera individual con los estudiantes atendiendo sus necesidades tanto académicas como personales favoreciendo la coordinación con la familia. La función permanente; que presenta el desafío al docente quien debe estar continuamente actualizado.

Flores (2003) clasifica de la siguiente manera el perfil del docente:

En cuanto a sus características el docente; debe tener un compromiso con su rol pedagógico, asimismo cuidar su autoestima, la responsabilidad, ser reflexivo de mente abierta y globalizada, ser positivo, honesto, autónomo, sensato y motivador.

En su relación interpersonal; ser comprometido con el servicio, demostrar una mente abierta, honestidad, responsabilidad con su calidad de vida, tolerancia, empático y sobre todo líder. Y con su entorno; ser responsable, constructor, democrático y comunicador como parte de una sociedad

En razón al análisis de las dimensiones sobre el desempeño que debe cumplir cada docente; el MINEDU (2014) ha reportado las siguientes:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes; en este campo el profesor debe elaborar el diseño de las actividades de aprendizaje basándose

en el documento curricular emanado por el órgano superior, dentro de un enfoque de respeto intercultural e inclusivo. Además, debe tener presente para esta programación las particularidades de sus estudiantes, sean estas de índole social, cultural o cognitiva, es muy importante también el dominio de los contenidos educativos, la proyección en el uso de los materiales, estrategias y la forma de evaluar estos aprendizajes.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; dominio que abarca la dirección que se dará en la enseñanza, el clima favorable que debe establecer el docente, el conocimiento de contenidos, la motivación, las prácticas, los principios metodológicos y la evaluación, los recursos didácticos que usará; todo ello considerando el enfoque inclusivo y la diversidad existente en su aula.

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; es otro de los puntos que atiende el documento normativo del docente, en este aspecto se busca que el maestro participe en la administración y organización del centro escolar, además que se involucre en las comunidades de aprendizaje de forma que pueda ser parte efectiva en la producción, desarrollo y evaluación de los documentos de gestión institucional, en los cuales se plantea acciones relevantes para mejorar la situación educativa; colaborando de esta manera a un clima institucional favorable, en el que se valore y respete a la comunidad y se otorgue corresponsabilidad a la familia.

Para terminar tenemos, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, dimensión que ubica al maestro como parte de una comunidad profesional de docentes, busca forjar el trabajo conjunto entre colegas con acciones que mejoren su praxis pedagógica y didáctica, esto desde el quehacer en equipos, en comunidades de aprendizaje, en pares; que le permitan reflexionar sobre su labor pedagógica, además de compartir e intercambiar experiencias que posibiliten, alimenten y ayuden al desarrollo profesional, este proceso implica responsabilidad, manejo de información y una actitud de cambio y aceptación a nuevas ideas y políticas educativas.

III. METODOLOGÍA

El método utilizado es el deductivo – inductivo, pues el presente estudio se plasmó iniciando con el análisis de la realidad problemática, en la cual se estableció el problema, la justificación, se formuló los objetivos, así como las hipótesis de investigación, las mismas que se buscarán comprobar o rechazar.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación realizada es no experimental, dado que, según Hernández et al. (2014) mediante este diseño no se realiza ningún tipo de control sobre las variables en estudio, más bien permite la descripción y análisis de los mismos, por lo cual solo se limita a la medición y observación de las variables sin ningún tipo de manipulación.

Así mismo, la investigación que se presenta es de tipo aplicada, puesto que se busca atender y dar soluciones a una problemática específica de la sociedad (Lozada, 2014)

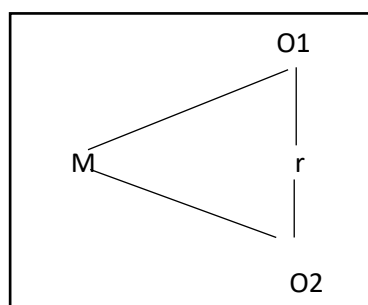
La investigación mantiene un nivel descriptivo correlacional, ya que, según Hernández et al. (2014) es una investigación en la que se realiza mediciones de las variables cada una con sus propias características, a fin de explicar si existe alguna relación entre las mismas.

Finalmente, se considera que la investigación es de corte transversal, lo cual deduce que las mediciones de las variables se realizaron en un mismo momento, a fin de realizar las estimaciones de las variables estudiadas.

3.1.2 Diseño de investigación:

En el presente trabajo se empleó el diseño correlacional transversal, pues explora la relación de las variables de un mismo estudio. Según Hernández et al. (2014), el objetivo es examinar las variables y describir su influencia y correlación en un mismo tiempo.

Como se observa en el siguiente esquema.



En dónde:

M = Muestra: Docentes de I.E. del nivel Inicial de la Provincia de Chanchamayo.

O₁ = V₁: Liderazgo pedagógico.

O₂ = V₂: Desempeño docente.

r = Relación entre las variables de investigación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Dimensiones:

- Establecimiento de metas y expectativas.
- Uso estratégico de recursos.
- Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.
- Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.
- Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Debemos considerar que hace referencia al conjunto total de quienes forman parte de la investigación; sean personas, objetos, eventos o situaciones; es decir, es el conjunto de personas o individuos observados por contar con características similares, que permitirán generalizar los resultados en la investigación desarrollada.

La población que se conformó para la presente investigación fue de 46 maestras de las instituciones educativas polidocentes del nivel Inicial del ámbito de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

Tabla 1

Distribución de la población de los docentes del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo en Junín, 2020

NIVEL INICIAL	POBLACIÓN							
	SAN RAMÓN		LA MERCED		PERENE		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
DOCENTES	15	32.61	18	39.13	13	28.26	46	100.00
TOTAL	15	32.61	18	39.13	13	28.26	46	100.00

Fuente: CAP. de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Provincia de Chanchamayo

Tabla 2

Distribución de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo en Junín, 2020

NIVEL INICIAL	POBLACIÓN							
	SAN RAMÓN		LA MERCED		PERENE		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	4	33.33	4	33.34	4	33.33	12	100.00
TOTAL	4	33.33	4	33.34	4	33.33	12	100.00

Fuente: Archivo de la Oficina de Educación Inicial de la UGEL Chanchamayo.

Criterios de selección

a) Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta a todo aquel docente que pertenezca a la institución educativa inicial en cada distrito de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

b) Criterios de exclusión

No se ha considerado a aquellas docentes que se encontraban con licencia temporal durante el transcurso del presente estudio.

3.3.2 Muestra

En esta investigación, se consideró una muestra poblacional, por tanto; fue seleccionada por conveniencia del investigador, sin necesidad de utilizar alguna fórmula al respecto, puesto que el tamaño considerado para la población es menor a 50 sujetos se optó por emplear a todos los elementos que la constituyen, a fin de generalizar los resultados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.3.3 Muestreo

Fue de tipo no probabilístico; la selección de los elementos en este tipo depende de las causas vinculadas con las características o propósitos del estudio (Johnson citado por Hernández et al. (2014, p.176).

3.3.4 Unidad de análisis

Está conformada por cada maestra que trabaja en las instituciones de nivel inicial polidocentes de la provincia de Chanchamayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En el desarrollo del estudio de investigación, se empleó la encuesta como técnica, la cual según López y Fachelli (2015) deriva como una forma de

recolectar los datos de forma sistematizada, a través del uso de cuestionarios previamente diseñados para calcular las variables en estudio por medio de la aplicación a los participantes de la investigación.

3.4.2 Instrumentos

Cuestionario de liderazgo pedagógico: Compuesto por 17 ítems, basados en las cinco dimensiones de Vivian Robinson (2011): Establecimiento de metas y expectativas, Uso estratégico de recursos, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, Garantizar un ambiente seguro y de soporte; con opciones de 4 respuestas múltiples: 1: Casi nunca; 2: A veces; 3: A menudo; 4: Casi siempre; y categorías de calificación en niveles; alto (52 - 68) ,medio (34 - 51) y bajo (17- 33).

Del mismo modo, para evaluar el desempeño docente; se aplicó el cuestionario basado en las cuatro dimensiones del Manual de Buen Desempeño Docente del MINEDU (2014); Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; el instrumento fue planteado con 27 ítems con las siguientes alternativas para responder 1: Nunca; 2: Raras veces; 3: A veces; 4: A menudo; 5: Frecuente y con las categorías de calificación distribuidas en los niveles; alto (100 - 135), medio (63 -99) y bajo (27- 62).

3.4.3 Validez de instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2014), se obtiene a través del dictamen de expertos y con la certeza en que las variables medidas por el instrumento representan significativamente al grupo de interés.

La validez del cuestionario, en su contenido se dio por el juicio de expertos, en tal sentido se consideraron a tres expertos conocedores del tema de investigación; la Doctora Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios, Doctora

Carola Calvo Gastañadui y Doctora Teresita Merino Salazar; quienes dieron su validación y coincidieron en que cada uno de los ítems fueron pertinentes y relevantes con la variable y dimensión que se pretendía medir, puesto que la validez de un instrumento representa la certeza en la que un cuestionario y/o escala mide la variable para la cual fue diseñado (Hernández et al., 2014).

3.4.4 Confiabilidad

Con el fin de consolidar la aplicación de los instrumentos se realizó la confiabilidad; con la aplicación de la prueba a un grupo piloto compuesto por 15 docentes del nivel inicial del ámbito de la provincia de Chanchamayo, con características similares a la muestra poblacional, a fin de demostrar el grado de consistencia interna del instrumento. Para procesar los datos se consideró el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach a través del cual; se obtuvieron los siguientes resultados; en lo referente al instrumento cuestionario de liderazgo pedagógico se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.94, y con respecto al cuestionario para desempeño docente se tuvo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.95, el cual siguiendo la clasificación establecida por Munshi (2014) que plantea que un 0.80 de resultado en el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior y puede ser considerado como un nivel suficiente de fiabilidad, entonces estos resultados fueron apropiados para su respectiva aplicación.

3.5 Procedimientos

Para el presente estudio, primeramente, se estableció la muestra de investigación, el mismo que fue representada por 46 maestras del nivel inicial pertenecientes a las instituciones educativas de los distritos de San Ramón, La Merced y Perene pertenecientes al ámbito de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Luego se procedió a la elaboración de los cuestionarios de liderazgo pedagógico y desempeño docente los cuales estuvieron formulados en base a las dimensiones que los respaldan, en ese

sentido estos dos instrumentos fueron validados por opinión de expertos. Una vez dada la validación se prosiguió a determinar la confiabilidad estadística, para lo cual se aplicó a la prueba piloto con el apoyo de Google drive, plataforma virtual que viabilizó la aplicación de los cuestionarios, del mismo modo se realizó con la población muestral.

Es menester señalar que, por la característica propia del tipo de investigación desarrollada en el trabajo en curso, se ha seguido los procedimientos del diseño descriptivo correlacional, por tanto; ninguna de las variables se manipulo, permitiendo la medición de ambas variables para evaluar la relación que existe entre estas sin ejercer ningún control sobre las mismas.

Del mismo modo, se debe indicar que, para el desarrollo adecuado del presente estudio, se cumplió con los protocolos y trámites correspondientes con las directoras y docentes de las instituciones, solicitándoles el respectivo permiso mediante llamada y solicitud virtual, la misma que respondieron por dicho medio y se adjunta en anexos.

3.6 Método de análisis de datos

El tratamiento de la información obtenida se efectuó, vaciando los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados en una hoja Excel 2016 para tabularlos, este procedimiento se cumplió con cada una de las variables para su posterior procesamiento empleando el programa estadístico IBM SPSS Versión 26. Con el objetivo de precisar las medidas de tendencias central y de dispersión; estos datos se sistematizaron permitiendo su posterior aplicación estadística descriptiva. Esto permitió, que los resultados de las frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables puedan ser presentadas por medio de tablas y gráficos estadísticos.

La estadística inferencial se llevó a cabo con el fin de poder demostrar si existe o no relación entre las variables sometidas a estudio, la fórmula estadística empleada fue el Coeficiente de Correlación de Spearman.

En razón del coeficiente obtenido en la aplicación de la fórmula de correlación de Spearman se determinó la direccionalidad de la relación, así como también su intensidad.

3.7 Aspectos éticos

En el proceso del presente trabajo se han respetado estrictamente todos los códigos éticos que respalden la confiabilidad de aquellos que participaron en la investigación. Se preserva el aspecto ético de la **confidencialidad** respecto a la protección de los datos proporcionados por los participantes, preservando en todo instante la reserva tanto de las fuentes primarias como de las secundarias utilizada en todo momento.

Del mismo modo, se solicitaron los permisos a los representantes de cada una de las entidades escolares del nivel inicial de característica polidocente de la provincia de Chanchamayo que participaron en la investigación. A fin de conservar el **consentir informativo** sobre la investigación y el empleo de los resultados obtenidos (Gonzales, 2002)

Asimismo, se respetó el derecho de la **participación voluntaria**, así como el respeto a que los participantes tengan la posibilidad de abandonar la investigación en caso lo crean conveniente.

Del mismo modo se conservó el **anonimato** de las docentes desde el inicio de la investigación. Para respaldar la investigación científica, se cumplió con todas las cuestiones éticas y morales y se veló por la **veracidad** de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

En razón de las hipótesis y objetivos planteados se evaluaron los resultados para comprobar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 3

Comparación de los niveles obtenidos del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

NIVELES	Liderazgo Pedagógico		Desempeño Docente	
	F	%	F	%
Bajo	4	8.70	0	0
Medio	18	39.13	16	34.78
Alto	24	52.17	30	65.22
TOTAL	46	100	46	100

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes del nivel Inicial de instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Interpretación:

En la Tabla 3, se observa que el nivel que destaca en la variable liderazgo pedagógico, es el nivel alto con un 52.17%, continua el nivel medio en un porcentaje de 39.13% y por último el nivel bajo con un 8.70%. Respecto a la variable desempeño docente, predomina el nivel alto con un 65.22% y un 34.78% en el nivel medio, mientras que el nivel bajo cuenta 0% de puntaje.

En la siguiente tabla se aprecia la matriz con los niveles alcanzados en las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico.

Tabla 4

Comparación de los niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín. 2020

LIDERAZGO PEDAGÓGICO										
NIVELES	Establecimiento de metas y expectativas		Uso estratégico de recursos		Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo		Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores		Garantizar un ambiente seguro y de soporte	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	6.52	9	19.57	3	6.52	3	6.52	3	6.52
Medio	25	54.35	19	41.30	14	30.44	21	45.65	27	58.70
Alto	18	39.13	18	39.13	29	63.04	22	47.83	16	34.78
TOTAL	46	100	46	100	46	100	46	100	46	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Interpretación:

La tabla 4, refleja que las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico presentan mayores porcentajes en los niveles alto y medio, encontrándose mayor índice de porcentaje de nivel alto, en las dimensiones planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y en promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, con 63.04% y 47.83% respectivamente; mientras en las dimensiones; establecimiento de metas y expectativas se halló 54.35%, en uso estratégico de recursos 41.30% y en la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte se encontró un 58.70% observándose que el mayor índice de porcentaje se encuentra en el nivel medio.

En la siguiente tabla se aprecia la matriz con los niveles alcanzados en las cuatro dimensiones de desempeño docente.

Tabla 5

Comparación de los niveles de las dimensiones del desempeño docente del nivel inicial de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

DESEMPEÑO DOCENTE								
NIVELES	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	0	0	0	0	0	0	3	6.52
MEDIO	13	28.26	17	36.96	22	47.83	16	34.78
ALTO	33	71.74	29	63.04	24	52.17	27	58.70
TOTAL	46	100	46	100	46	100	46	100

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Interpretación:

En la Tabla 5, se percibe que las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, presentan el mayor porcentaje en el nivel alto, con el 71.74%, 63.04%, 52.17% y 58.70%, respectivamente, seguido de los niveles de porcentaje del nivel medio; mientras el nivel bajo se encuentra con porcentajes muy bajos o iguales a 0%.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

Prueba de Normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Establecimiento de metas y expectativas	.946	46	.034
Uso estratégico de recursos	.876	46	.000
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	.903	46	.001
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	.929	46	.008
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	.917	46	.003
Liderazgo pedagógico	.946	46	.034
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	.961	46	.120
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	.944	46	.028
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	.969	46	.265
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	.926	46	.006
Desempeño docente	.968	46	.233
a. La correlación es significativa.			

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Descripción:

En la tabla 6, titulada Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, para una muestra menor a 50 personas, puede verse que las dimensiones de la primera variable liderazgo pedagógico y segunda variable desempeño docente y sus dimensiones, debe ser no paramétrica (Spearman), debido a que la variable 1 es normal y la variable 2 no. Asimismo, las pruebas de hipótesis entre una de las variables y las dimensiones de la otra serán no paramétricas.

4.3 Contrastación de hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo. 2020.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

CORRELACIONES			
		LIDERAZGO PEDAGÓGICO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
	N		46
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	.595**
		Sig. (bilateral)	.000
	N		46

** La correlación es significativa al nivel de 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Interpretación:

Según la correlación entre la variable uno liderazgo pedagógico y la variable dos desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín 2020; utilizando la correlación de Spearmann se demuestra en la tabla 7, que con una confianza del 95%, la correlación de las variables es muy significativa, esto se valida cuando el $r = 0.595$ y sig. $P = 0.000 < 0.01$; Por tanto, la relación existente entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente es directa. Ello significa que a medida que aumenta el liderazgo pedagógico, también lo hace el desempeño docente.

4.3.1 Prueba de hipótesis específicas

H₁: Existe una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas del directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020.

Tabla 8

Relación de la dimensión establecimiento de metas y expectativas de la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
CORRELACIÓN				
			DESEMPEÑO DOCENTE	ESTABLECI MIENTO DE METAS Y EXPECTA TIVAS
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1.000	,520**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	46	46
	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	Coeficiente de correlación	,520**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	46	46

** . La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-tailed).

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes en liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Interpretación:

En la Tabla 8, se visualiza que el $r = 0.520$ y $\text{Sig. } P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H₁. Esto significa que la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico se relaciona muy significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

H₂: Existe una relación significativa entre el uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020.

Tabla 9

Relación de la dimensión uso estratégico de recursos de la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
CORRELACIÓN				
			Desempeño docente	Uso estratégico de recursos
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,411**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	46	46
	Uso estratégico de recursos	Coeficiente de correlación	,411**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	46	46

** La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-tailed).

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Interpretación:

En la Tabla 9, se observa el $r = 0.411$ y $\text{Sig. } P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H₂. Esto significa que la dimensión uso estratégico de recursos del liderazgo pedagógico se relaciona muy significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

H₃: Existe una relación significativa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020.

Tabla 10

Relación de la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
CORRELACIÓN				
		Desempeño docente		Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,647**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	46	46
	Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Coefficiente de correlación	,647**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	46	46

** La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-tailed).

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Interpretación:

En la Tabla 10, se visualiza el $r = 0.647$ y $\text{Sig. } P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H_3 . Esto significa que la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del liderazgo pedagógico se relaciona muy significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

H_4 : Existe una relación significativa entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel Inicial; Chanchamayo, Junín, 2020.

Tabla 11

Relación de la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores de la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
CORRELACIÓN				
			Desempeño docente	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,462**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	46	46
	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	Coeficiente de correlación	,462**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	46	46

** La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-tailed).

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Interpretación:

En la Tabla 11, se observa el $r = 0.462$ y $\text{Sig. } P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H_i . Esto significa que la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores del liderazgo pedagógico se relaciona muy significativamente en el desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

H_5 : Existe una relación significativa entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial; Chanchamayo, Junín, 2020.

Tabla 12

Relación de la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte de la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
CORRELACIÓN				
			Desempeño docente	Garantizar un ambiente seguro y de soporte
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,476**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	46	46
	Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Coeficiente de correlación	,476**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	46	46

** . La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-tailed).

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Interpretación:

En la Tabla 12, se visualiza el $r = 0.476$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H_i . Esto significa que la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte del liderazgo pedagógico se relaciona muy significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

A continuación, se presenta el resumen de la correlación de las dimensiones del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020, utilizando la correlación de Spearman se demuestra en la Tabla 13, con una confianza del 95%, la relación de las dimensiones de la variable 1 con la variable 2 es muy significativa.

Tabla 13

Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

RELACIÓN DE VARIABLES	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P – VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Liderazgo pedagógico y el desempeño docente	,595**	0.000 < 0.01	Se acepta la H	La relación es muy significativa
Relación de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico con la variable desempeño docente				
Establecimiento de metas y expectativas	,520**	0.000 < 0.01	Se acepta la H ₁	La relación es muy significativa
Uso estratégico de recursos	,411**	0.000 < 0.01	Se acepta la H ₂	La relación es muy significativa
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	,647**	0.000 < 0.01	Se acepta la H ₃	La relación es muy significativa
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	,462**	0.000 < 0.01	Se acepta la H ₄	La relación es muy significativa
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	,476**	0.000 < 0.01	Se acepta la H ₅	La relación es muy significativa

V. DISCUSIÓN

Para la presente investigación se ha revisado sistemáticamente información con relación a las variables de estudio, con el fin de atender la trascendencia del tema y poder aportar de manera significativa a las diversas investigaciones que se vienen desarrollando; pues atender debidamente estas dos variables en las instituciones educativas permitirían mejorar la calidad educativa, a la vez que pondría a los actores educativos a la vanguardia de la educación.

Liderazgo pedagógico y desempeño docente son temas que preocupan al MINEDU, por lo mismo han establecido pautas muy estructuradas en documentos normativos que dan luces de lo que se espera de cada uno de estos aspectos. De este modo se busca modificar y generar una actitud de cambio y compromiso con la educación. Ver al directivo más como líder pedagógico que como administrador de la institución; y al docente como un profesional pedagógico actualizado generador de aprendizajes.

En esta investigación al determinar cómo objetivo general, la relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial; Chanchamayo, Junín, 2020, se pudo encontrar el valor $r = 0.595$ y sig. $P = 0.000 < 0.01$; según la prueba no paramétrica de Spearman, con una confianza del 95%, lo que nos da a entender que entre las variables estudiadas existe una relación causal muy significativa. Esto quiere decir que el liderazgo pedagógico incide significativamente en el desempeño docente, es decir que a buen liderazgo pedagógico se va a presentar un buen desempeño docente. A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis de investigación, el cual mencionaba que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial – Chanchamayo, Junín, 2020; como positiva y debido a su valor numérica se considera moderada. Estos resultados son corroborados por Abollaneda (2018) quien en su investigación llega a concluir que, el buen desempeño docente, responde a un buen liderazgo pedagógico. Así también Rojas (2017) refiere en sus resultados obtenidos que el liderazgo pedagógico del equipo

directivo tiene una relación directa y significativa con el desempeño docente. Por su parte Azabache (2016) pone en evidencia que el desempeño de los docentes será sumamente destacable, si el personal directivo cuenta con la plena capacidad de ejercer un buen liderazgo; es decir es un directivo que sabe delegar funciones, fomentar la participación e involucrar a cada uno de los miembros en el cumplimiento de las actividades escolares; y generar relaciones interpersonales positivas. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor sea el liderazgo pedagógico, mejor será el desempeño docente, produciendo niveles óptimos de trabajo en el logro de los aprendizajes.

En lo que se refiere, a los niveles alcanzados en ambas variables de estudio, los resultados reflejaron que en la variable liderazgo pedagógico, el nivel alto tiene un 52.17%, seguido del nivel medio con un 39.13% y en lo que respecta a la variable desempeño docente, el nivel alto posee un 65.22% y el nivel medio un 34.78%. Estos resultados hallados indican que en las instituciones educativas del nivel inicial existe un proceso de liderazgo aceptable, pues los porcentajes mayores se encontraron en los niveles medios y altos respectivamente. Dichos resultados son respaldados con Rojas (2017) quien obtiene como resultado, mayor porcentaje en los niveles bueno y regular en cuanto al liderazgo pedagógico y mayores porcentajes en los niveles de logro destacado y en logro en el desempeño docente. De igual forma estos resultados guardan similitud con lo encontrado por Rojas (2017) quien obtuvo 53% en el nivel bueno y 32% en el nivel regular en cuanto al liderazgo pedagógico y en desempeño docente ubica el nivel de logro destacado con 58% y en logro con un 32%. Analizando estos resultados podemos ver que los niveles superiores son estables en sus porcentajes y directamente proporcionales entre las variables de estudio, es decir a mejor liderazgo pedagógico, mejores resultados en el desempeño docente.

En cuanto a la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico se ha reportado que tiene una correlación altamente significativa ($r = 0.520$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) con la variable desempeño docente; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H_i . Interpretando se puede

decir que, si el directivo trabaja adecuadamente el establecimiento de metas y expectativas favorece ampliamente el desempeño de los docentes. Esto significa que la dimensión citada, incide significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Este resultado es respaldado por Robinson (2011), quien refiere que las metas tienen que ser parte de toda la comunidad educativa del quehacer del docente y del aula, de ahí la importancia que estas deben ser trabajadas en consenso, de esta manera podemos asegurar los logros y del mismo modo serán conocidos por todos. Asimismo, Bolívar (2010, citado por MINEDU 2014) manifiesta que instaurar metas fundamentales y ponderables del aprendizaje, informarlas de forma clara a los miembros de la institución, e involucrarlos en el proceso de manera clara y encaminada a las metas, permitirá compromiso en los logros.

Con respecto a la dimensión uso estratégico de recursos del liderazgo pedagógico se obtuvo una correlación significativa ($r = 0.411$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) con la variable de desempeño docente; entonces, se aprueba la hipótesis de investigación H_i . Lo cual nos dice que cuando un líder pedagógico promueve el uso estratégico de recursos de una institución esto garantiza un mejor desempeño docente. Esto significa que la dimensión mencionada incide significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Tal como lo plantea Robinson (2011) quien manifiesta; que el uso estratégico de recursos por parte del directivo implica asegurar que los recursos económicos, los materiales y el personal que trabaja en una entidad educativa, estén alineados a los objetivos y fines pedagógicos. En tanto Bolívar (2010, citado por MINEDU, 2014) nos plantea, lo importante que es tener información clara acerca de los recursos, del uso y el manejo adecuado para en conjunto mejorar la situación educativa.

Por otro lado, la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del liderazgo pedagógico mantiene una correlación altamente significativa con el desempeño docente ($r = 0.647$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$); en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H_i . Además, indica que cuando el líder pedagógico realiza el planeamiento, coordinación y

evaluación de la enseñanza y del currículo optimiza en gran medida el desempeño docente favoreciendo así la mejora en la educación. Esto significa que la dimensión arriba citada incide significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Estos resultados son respaldados por Robinson (2011) cuando nos plantea que, los hallazgos revelan que este aspecto tiene una alta influencia en los logros del estudiante; cuando razonamos con los docentes sobre la enseñanza, se organiza y revisa el currículo a impartir, se busca la coherencia y secuencia entre los niveles educativos, se retroalimenta a los docentes en su práctica pedagógica, tomando como base la observación en aula, se monitorea el desarrollo de los resultados que dan los estudiantes para su mejora. De igual forma Bolívar (2010, citado por MINEDU, 2014) respalda estos resultados cuando plantea la implicación directa que tiene estas variables cuando se realiza el soporte y evaluación de la enseñanza mediante los monitoreos y se ofrece feedback a los docentes, dirigiendo la mirada a una buena enseñanza y aprendizaje.

En tanto la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores de la variable liderazgo pedagógico tiene una significativa correlación con el desempeño docente ($r = 0.462$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$); por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación H_i . Lo que implica que si el directivo promueve y participa en el desarrollo de los profesores el desempeño docente mejora sustancialmente otorgando mejores resultados. En tal sentido, la dimensión citada incide significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Estos resultados coinciden con lo planteado por Robinson (2011) cuando nos refiere que, el líder pedagógico no solo debe interesarse por los resultados en el aprendizaje de los aprendices, sino también debe incentivar e impulsar el progreso profesional de los maestros pues ellos son líderes natos y estudiantes constantes al mismo tiempo. Un líder con esta característica es considerado por sus maestros como un soporte pedagógico muy importante ya que por el mayor conocimiento que tiene sobre estos temas ellos pueden acudir en el momento que lo necesitan. Asimismo, Bolívar (2010, citado por MINEDU, 2014) sostiene que el líder además de motivar, también se involucra de forma directa

con los maestros en la formación profesional, sea está programada o no, a mayor experticia del líder pedagógico mayor resultado.

En lo que corresponde a la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte del liderazgo pedagógico se da una correlación muy significativa con el desempeño docente ($r = 0.476$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$); lo cual implica aceptar la hipótesis de investigación H_i . Interpretando que, si el líder pedagógico garantiza un entorno seguro y de soporte en la institución asegura un buen desempeño docente, pues el clima institucional es base para toda convivencia. Lo que significa que esta dimensión incide significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020. Estos resultados son corroborados por Robinson (2011) cuando en su investigación establece que esta práctica debe asegurar que los profesores puedan encauzar sus labores en la educación y los escolares en sus estudios, constituyendo un ambiente estructurado en cada lugar donde se desarrolla el acto educativo, para ello prima tener normativas y acuerdos claros y adecuados; para los maestros es importante sentirse valorado y respaldado por el directivo, saber de la confianza que se tiene en su trabajo. Del mismo modo Bolívar (2010, citado por MINEDU, 2014) nos habla que es muy importante proteger el espacio destinado al proceso educativo, de este modo se favorece un trabajo sin coacción externa o interrupción, garantizando con ello un entorno organizado con acuerdos claros y con relaciones óptimas de confianza y compromiso.

De acuerdo con lo mencionado líneas arriba, entonces se afirma que el liderazgo pedagógico debe adecuarse a las prácticas eficaces de liderazgo, dirigir su atención a la mejora de la enseñanza, la responsabilidad que asume es de mucha relevancia pues debe diseñar, plantear estrategias, vincular el quehacer educativo con las competencias propias de los maestros, para ello como líder pedagógico es primordial el conocimiento del currículo actual, sobre la planificación, ejecución y evaluación curricular, ya que será el soporte pedagógico de sus docentes y en consecuencia marcará la calidad, la mejora y avance de su institución educativa. Por lo tanto, es necesario reconocer los hallazgos obtenidos en la presente investigación, pues nos brinda información

relevante sobre la condición real en que encontramos a las instituciones de educación inicial en la provincia de Chanchamayo, Junín, a partir de los cuales seguramente se tomaran acciones que puedan mejorar más aún la relación entre su liderazgo pedagógico y desempeño docente en bien de la mejora educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo pedagógico tiene relación muy significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020 con un valor entre ($r = 0.595$ y sig. $P = 0.000 < 0.01$) entonces se acepta la hipótesis general.
2. El nivel que destaca en la variable liderazgo pedagógico es el nivel alto con un 52.17%, seguido del nivel medio en un 39.13% y el nivel bajo con un 8.70%; en sus dimensiones planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y en promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores se encontró el porcentaje más alto; de 63.04% y 47.83% respectivamente, en tanto; 54.35% en establecimiento de metas y expectativas, 41.30% en uso estratégico de recursos y en el nivel medio se halla, garantizar un ambiente seguro y de soporte con un 58.70%
3. En la variable desempeño docente predomina el nivel alto con un 65.22% y en el nivel medio con un 34.78% y en el nivel bajo con 0%. En sus dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se observó mayores porcentajes en el nivel alto, 71.74%, 63.04%, 52.17% y 58.70%, respectivamente, en cuanto a los niveles medio y bajo se encontró porcentajes menores o iguales a 0%.
4. Existe relación muy significativa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente ($r = 0.520$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.
5. Existe relación muy significativa entre la dimensión uso estratégico de recursos y el desempeño docente ($r = 0.411$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo,

Junín, 2020.

6. Existe relación muy significativa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente ($r = 0.647$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.
7. Existe relación muy significativa entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y el desempeño docente ($r = 0.462$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.
8. Existe relación muy significativa entre la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente ($r = 0.476$ y Sig. $P = 0.000 < 0.01$) en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Todo estudio de investigación busca aportar en alguna manera a la población que fue parte del estudio, alcanzándole algunas recomendaciones que pueda ayudar a mejorar la situación encontrada.

1. Se sugiere que las directoras de las instituciones del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo empleen un liderazgo donde se establezca y comparta metas y expectativas con la comunidad escolar, manteniendo de este modo el compromiso y la motivación por los objetivos planteados.
2. Se recomienda hacer el uso estratégico de los recursos en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo a fin de asegurar que el personal realice un tratamiento adecuado y alineado a las metas pedagógicas.
3. Se sugiere que las directoras de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo conocedoras del currículo, revisen, coordinen y evalúen continuamente la práctica pedagógica, reflexionando con las docentes sobre los resultados, para mejorar los aprendizajes impartidos.
4. Se recomienda al líder pedagógico de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, que sea parte del desarrollo profesional de sus docentes, orientándolos o aprendiendo con ellos, de esta manera incentiva y acompaña al docente.
5. Se recomienda que el directivo de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, debe asegurar un ambiente de trabajo seguro y de soporte, esto es un ambiente de respeto, ordenado y con normas claras donde el docente se sienta en confianza y respaldado.

6. Se sugiere a otros investigadores profundizar el estudio a través de una investigación cuasi experimental donde se analice el impacto que tendría la implementación de un plan de mejora basado en las prácticas de liderazgo de Viviane Robinson para optimizar el desempeño docente, en las diversas instituciones del nivel inicial.

REFERENCIAS

- Abollaneda, E. (2018). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada, Abancay. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Revista de Investigación Valdizana*. Versión digital <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Arteaga, M. (2016). Liderazgo pedagógico directivo, el monitoreo – acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar, Vitarte (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ayala, M. (2016). Tipos de liderazgo y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas, Huancayo. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Azabeche, M.(2016). Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Baca, E. (2020). Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- 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 de <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Bolivar, López y Murillo (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes. Universidad Autónoma de Madrid Red de investigación sobre liderazgo y mejora educativa Vol. 1(14)*, 15-60
https://www.researchgate.net/publication/261799041_Liderazgo_en_las_instituciones_educativas_Una_revisión_de_líneas_de_investigación

- Bolívar, A. (2016). Retos actuales de la escuela pública. *Voces de la Educación*, 1(1), 3 – 12.
- Cabero, J., Llorente, M., y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual; ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* 21(1), pp.261-279.
<http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Capa, C. & Ferreyra, M. (2018). Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”, Pucallpa. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Centro de Estudios de políticas y Prácticas en Educación. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultado de aprendizaje hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 7 (3) pp. 19-33. Recuperado por <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55114063003>
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello. (Tesis para Maestría). Universidad politécnica Salesiana. Ecuador
- Chumpitaz, R. (2016). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el nivel secundario en la Institución Educativa Brígida Silva Ochoa – Chorrillos. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Flores, J. (2003). Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, - Ate Vitarte. (Tesis de Maestría). Universidad Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Freire, S. & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Avances de Investigación. Educación y aprendizajes*. Grupo de Análisis para el Desarrollo. Ediciones Arteta E.I.R.L. Perú.

- Gajardo, J. & Ulloa, J. (2016). Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. Nota Técnica N° 6 Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar; Universidad de Concepción, Chile.
- García, M. (2016). La relevancia del liderazgo pedagógico para la mejora y la calidad de la educación. *Revista Internacional de Didáctica y Organización Educativa*. Vol. 1 (2) pp.1-27. <http://re-doe.com/>
- Gonzales, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Ibero Americana* Vol. 1(29) <https://rieoei.org/historico/documentos/rie29a04.htm>
- Guzmán, S. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la Provincia de Chupaca. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México.
- Leithwood, K. (2009). Cómo liderar nuestras escuelas: aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Llorent, V., Cobano, V. & Navarro, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75 (268), 541-564. <https://doi.org/10.22550/REP75-3-2017-04>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. (1^{ra} ed.) España: Creative Commons. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista CienciAmérica* Vol. 3 (1), 47-50. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- Martínez, C., Guadalupe, I., Guevara, A., & Valles, O. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*. Vol. 12 (6) pp. 123-134. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Meregildo, M., Luján, B & Olivares, H. (2018) Liderazgo y desempeño docente en una institución educativa (Tesis de maestría) Universidad Católica Trujillo, Trujillo, Perú.

- MINEDU. (2016). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. 1ra edición. Perú.
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2015). *Compromiso de Gestión Escolar*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño del Docente. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2017). Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Programa Directivos Educan. 1ra edición.
- Müller, M. (2017). ¿Cómo influyen los líderes expertos en la enseñanza y el aprendizaje? Pontificia Universidad Católica de Chile – Facultad de Educación. Recuperado por http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=571:practicas-de-liderazgo-instruccional-que-impactan-sobre-la-ensenanza-y-el-aprendizaje&catid=13&Itemid=291
- Onofre, A. (2019). Liderazgo del director y desempeño docente de la Institución Educativa 1005 – Jorge Chávez Dartnell, Breña. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como micro universidad. (Tesis de maestría) Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona,

- Pucuhuayla, E. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Rodríguez, G. y Gairín, J. (2017). Influencia de las Practicas de Liderazgo Pedagógicas Docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas. *International Journal of Educational Leadership and Management Vol. 5 (1)*, pp.6-29. <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2017.2469>
- Rodríguez, M. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Perú.
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what Works and why: Best evidence synthesis iteration (BES)*. New Zealand: Ministry of Education.
- Robinson, V. (2011). Student-centered leadership. *NJ: JhonWiley & Sons (Vol.15)* Hoboken
- Ramos, A.& Silva, J. (2018). Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la institución educativa. Huánuco (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Rojas, J. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la institución educativa N° 00116 – Alto Perú. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Román, M. y Murillo, J. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 1 (2)*. pp. 1-6. Recuperado por <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Visión Universitaria.

- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Núm. 81. Universidad EAN.
<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Revista de la Universidad Bolivariana*. Vol. 7(21). pp. 311-337
- Tito, J. (2018). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui, distrito de ITE-UGEL Jorge Basadre. Tacna. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Tendencias. (2017). Viviane Robinson, profesora de la Universidad de Auckland: Como lograr cambios significativos en los establecimientos escolares. *Revista de Educación*. Recuperado por <http://www.revistadeeducacion.cl/viviane-robinson-profesora-la-universidad-auckland-lograr-cambios-significativos-los-establecimientos-escolares/>
- Ulloa, J., y Rodríguez, S. (2014). Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. Una revisión internacional. Chile: RIL editores.
- UNESCO (2014). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Recuperado de:<http://es.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/manual-de-gestin-para-directores-de-ieee>
- UNESCO-OREALC. (2012). El liderazgo directivo escolar: un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de América Latina y El Caribe. Santiago de Chile.
- Vaillant, D. & Rodríguez, E. (2016). Prácticas de liderazgo para el aprendizaje en América Latina: Un análisis a partir de PISA 2012. Ensayo de Evaluación políticas públicas Educativas. Vol. 24 (91), pp. 253-274.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362016000200001>.

- Vásquez, W. (2009). Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008. (Tesis para optar grado de magister). Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle". Lima. Perú.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Revista Ciencia y Educación*. Vol. 1 (2) pp. 18-75. Recuperado <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo pedagógico	El ejercicio de esa influencia no se basa en la fuerza, la coerción o la manipulación. Para que haya liderazgo pedagógico, la influencia tiene que provenir del ejercicio razonable de la autoridad formal, de las propias cualidades del líder, o de su grado de conocimiento y experiencia como para poder ofrecer orientaciones a los demás. (Robinsón 2011).	La evaluación del Liderazgo pedagógico se realiza mediante un cuestionario que está compuesto por 5 dimensiones y 17 ítems en base a una escala ordinal de tipo Likert.	<p>Establecimiento de metas y expectativas.</p> <p>Uso estratégico de recursos</p> <p>Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.</p> <p>Garantizar un ambiente seguro y de soporte</p>	<p>-Establece metas importantes y medibles.</p> <p>-Comunicación clara de las metas.</p> <p>-Involucra al personal.</p> <p>-Asegura que los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p> <p>-Reflexiona con el personal sobre la enseñanza.</p> <p>-Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.</p> <p>-Retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.</p> <p>-Monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.</p> <p>-Se involucra en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>-Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes.</p> <p>-Maneja temas pedagógicos.</p> <p>-Garantiza el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>-Brinda un entorno ordenado dentro y fuera del aula.</p> <p>-Mantiene relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.</p>	Ordinal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño pedagógico	Radica en las actuaciones pedagógicas que desarrolla el maestro durante el proceso educativo; la medición de su trabajo permite observar el nivel de logro de las metas pedagógicas en términos de calidad educativa, evaluar estrategias, recursos, metodología, planeamiento y otros aspectos dará luces para modificar, mejorar o ajustar el quehacer docente en bien de los aprendizajes. MBDD. MINEDU (2014)	La evaluación del desempeño docente se realiza mediante un cuestionario que está compuesto por 4 dimensiones y 27 ítems en base a una escala ordinal de tipo Likert.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y contextos, contenidos, enfoques y procesos pedagógicos. - Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes y lo que quiere lograr. 	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática. - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos, estrategias y recursos. - Evalúa permanentemente el aprendizaje y retroalimenta a sus estudiantes 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa. - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias. 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo individual y colectivo. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de las personas. 	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Respetable docente, solicitamos su colaboración para el llenado del siguiente cuestionario. El objetivo es recoger información sobre el liderazgo pedagógico de su Institución Educativa.

Datos personales

Por favor, complete los siguientes datos, anotando la información solicitada y/o marcando la opción que corresponde en cada caso

Sexo: Hombre Mujer Edad:

Condición

Lea atentamente las siguientes instrucciones

En este cuestionario le presentamos un conjunto de enunciados sobre Liderazgo pedagógico. Enmarcada en las cinco dimensiones de la práctica de liderazgo pedagógico. Trate de responder tomando como referencia las situaciones reales de su Institución educativa. No existen respuestas “correctas” ni “incorrectas”, lo más importante es que responda con sinceridad. Sus respuestas serán totalmente anónimas y confidenciales.

- ¿Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?*
 Casi nunca A veces A menudo Casi siempre
- ¿Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes?*
 Casi nunca A veces A menudo Casi siempre
- ¿Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados?*
 Casi nunca A veces A menudo Casi siempre
- ¿Asegura la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?*
 Casi nunca A veces A menudo Casi siempre
- ¿Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativa disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?*

14. *¿Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y el clima escolar?*

Casi nunca *A veces* *A menudo* *Casi siempre*

15. *¿Estimula las iniciativas de las y de los docentes relacionados con innovaciones e investigaciones pedagógicas incentivando la implementación?*

Casi nunca *A veces* *A menudo* *Casi siempre*

16. *¿Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación?*

Casi nunca *A veces* *A menudo* *Casi siempre*

17. *¿Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa?*

Casi nunca *A veces* *A menudo* *Casi siempre*

Muchas gracias por su colaboración



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Respetable docente, solicitamos su colaboración para el llenado del siguiente cuestionario. El objetivo es recoger información sobre el desempeño docente de su Institución Educativa.

Datos personales

Por favor, complete los siguientes datos, anotando la información solicitada y/o marcando la opción que corresponde en cada caso

Sexo: Hombre Mujer Edad:

Condición

Lea atentamente las siguientes instrucciones

En este cuestionario le presentamos un conjunto de enunciados sobre desempeño docente. Enmarcada en las cuatro dimensiones del Marco del Buen Desempeño Docente. Trate de responder tomando como referencia las situaciones reales de su Institución educativa. No existen respuestas “correctas” ni “incorrectas”, lo más importante es que responda con sinceridad. Sus respuestas serán totalmente anónimas y confidenciales.

DIMENSIONES	ÍTEMS	Nunca	Raras veces	A veces	A menudo	Frecuente
D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
	2. Son asesorados en los conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
	3. Existe espacios para recibir conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
	6. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
	7. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					

	9. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
D ₂ Enseñanza para el aprendizaje.	10. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
	11. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
	12. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
	13. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
	14. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje					
	15. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
	16. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación					
D ₃ Participación en la gestión en la escuela articulada a la comunidad.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
	18. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
	19. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
	20. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
	21. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
	22. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	23. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes					

D4. Infraestructura y equipamiento	24. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
	25. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
	26. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
	27. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Ficha Técnica 01: Instrumento para medir el liderazgo pedagógico

1. Nombre:

Cuestionario para Identificar el liderazgo pedagógico.

2. Autor:

Lic. Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa

3. Objetivo:

Identificar el nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

4. Normas:

- Es clave que el usuario externo, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.
- Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 46 docentes de la Instituciones Educativas polidocentes del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

6. Unidad de análisis:

Docente que labora en las instituciones educativas polidocentes de la Provincia de Chanchamayo.

7. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario está estructurado por 17 ítems, que responden a las cinco dimensiones de liderazgo de Viviane Robinson, y su escala es de uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los docentes, deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones que se detallaron en el instrumento de evaluación.
- El cuestionario será enviado por WhatsApp, en formulario Google, el tiempo estimado de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 30 minutos y los materiales a emplearse es el celular.

8. Estructura

El cuestionario de la variable 1 Liderazgo pedagógico, está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cuatro alternativas de respuesta de casi nunca, a veces, a menudo y casi siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-4, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: cinco dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas con 3 ítems, Uso estratégico de recursos con 2 ítems, Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con 7 ítems, Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores con 3 ítems, Garantizar un ambiente seguro y de soporte con 2 ítems, haciendo un total de 17 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: liderazgo pedagógico

Intervalo	Niveles
17 - 33	Bajo
34 - 51	Medio
52 - 68	Alto

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Establecimiento de metas y expectativas	3 - 5	Bajo
	6 - 9	Medio
	10 - 12	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Uso estratégico de recursos	3 - 4	Bajo
	5 - 6	Medio
	7 - 8	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	7 - 13	Bajo
	14 - 21	Medio
	22 - 28	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	3 - 5	Bajo
	6 - 9	Medio
	10 - 12	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	2 - 3	Bajo
	4 - 6	Medio
	7 - 8	Alto

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Casi siempre	=	4
A menudo	=	3
A veces	=	2
Casi nunca	=	1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, resultando pertinente y relevante con la variable y las dimensiones que se pretenden medir en un 100%. Los 3 expertos conocedores del tema de investigación son: Doctora Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios, Doctora Carola Calvo Gastañadui y Doctora Teresita Merino Salazar.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 15 participantes, siendo el resultado: α 0.943 que es una fiabilidad considerada como EXCELENTE.

Ficha Técnica 02: Instrumento para medir el desempeño docente

1. Nombre:

Cuestionario para Identificar el desempeño docente

2. Autor:

Lic. Jacqueline Juscamayta Sosa

3. Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

4. Normas:

- Es clave que el docente, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda trabajar con información real.
- Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 46 docentes de las instituciones educativas polidocentes del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020

6. Unidad de análisis:

Docente que labora en las instituciones educativas polidocentes de la Provincia de Chanchamayo.

7. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario consta de 27 ítems, las mismas que responden a cuatro dimensiones, y su escala es de uno, dos, tres, cuatro, y cinco puntos por cada ítem.
- Los docentes deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones presentadas para el desarrollo del instrumento de evaluación.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 30 minutos y los materiales a emplearse son un celular.

8. Estructura

El cuestionario de la variable 2 Desempeño docente, está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 9 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 7 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 6 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 5 ítems, haciendo un total de 27 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: cuidado humanizado

Intervalo	Nivel
27 - 62	Bajo
63 - 99	Medio
100 - 135	Alto

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	9 - 20	Bajo
	21 - 33	Medio
	34 - 45	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	7 - 16	Bajo
	17 - 25	Medio
	26 - 35	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6 - 13	Bajo
	14 - 22	Medio
	23 - 30	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	5 - 11	Bajo
	12 - 18	Medio
	19 - 25	Alto

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Frecuente = 5

A menudo = 4

A veces = 3

Raras veces = 2

Nunca = 1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, resultando pertinente y relevante con la variable y las dimensiones que se pretenden medir en un 100%. Los 3 expertos conocedores del tema de investigación son: Doctora Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios, Doctora Carola Calvo Gastañadui y Doctora Teresita Merino Salazar.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 15 participantes, siendo el resultado: α 0.952 que es una fiabilidad considerada como EXCELENTE.

ANEXO 4: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas							
2	¿Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes?	√		√		√		
10	¿Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social?	√		√		√		
13	¿Establece metas que influyan en el logro de los aprendizajes de manera participativa?	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos							
5	¿Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativa disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?	√		√		√		
3	¿Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados?	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo							
9	¿Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes?	√		√		√		
6	¿Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes?	√		√		√		
8	¿Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?	√		√		√		
1	¿Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?	√		√		√		
7	¿Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función de logros de las metas de aprendizaje?	√		√		√		
12	¿Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr?	√		√		√		
4	¿Asegura la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.							

11	¿Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje?	√		√		√	
14	¿Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y el clima escolar?	√		√		√	
15	¿Estimula las iniciativas de las y de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas incentivando la implementación?	√		√		√	
DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte.		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación?	√		√		√	
17	¿Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa?	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Merino Salazar Teresita del Rosario ORCID: 0000-0001-8700-1441

Especialidad del validador: Docente universitario área de investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Agosto 27 del 2020



Merino Salazar Teresita del Rosario ORCID
<https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	√		√		√		
2	¿Son asesorados en los conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	√		√		√		
3	¿Existe espacios para recibir conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	√		√		√		
4	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	√		√		√		
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	√		√		√		
6	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	√		√		√		
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	√		√		√		
8	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	√		√		√		
9	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	√		√		√		
11	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	√		√		√		
12	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	√		√		√		
13	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	√		√		√		
14	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje?	√		√		√		
15	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	√		√		√		

16	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación?	√		√		√	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela??	√		√		√	
18	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	√		√		√	
19	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	√		√		√	
20	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	√		√		√	
21	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	√		√		√	
22	¿Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	√		√		√	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	√		√		√	
24	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	√		√		√	
25	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?	√		√		√	
26	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos?	√		√		√	
27	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Merino Salazar Teresita del Rosario ORCID: 0000-0001-8700-1441

Especialidad del validador:

Julio 30 del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Merino Salazar Teresita del Rosario ORCID
<https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas							
2	¿Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes?	X		X		X		
10	¿Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social?	X		X		X		
13	¿Establece metas que influyan en el logro de los aprendizajes de manera participativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativa disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes?	X		X		X		
8	¿Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
1	¿Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?	X		X		X		
7	¿Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función de logros de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
12	¿Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr?	X		X		X		
4	¿Asegura la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		

14	¿Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y el clima escolar?	X		X		X	
15	¿Estimula las iniciativas de las y de las docentes relacionadas con innovaciones e	X		X		X	

	investigaciones pedagógicas incentivando la implementación?						
	DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación?	X		X		X	
17	¿Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Villavicencio Palacios Lilette del Carmen

ORCID: 0000-0002-2221-7951

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Julio 30
del 2020**



Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

DNI: 18033075

ORCID: 0000-0002-2221-7951

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	X		X		X		
2	¿Son asesorados en los conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
3	¿Existe espacios para recibir conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	X		X		X		
4	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	X		X		X		
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
8	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		
9	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	X		X		X		
11	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
12	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	X		X		X		
13	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
14	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje?	X		X		X		
15	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X		

16	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela??	X		X		X	
18	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X	
19	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	X		X		X	
20	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X	
21	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	X		X		X	
22	¿Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	X		X		X	
24	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	X		X		X	
25	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?	X		X		X	
26	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos?	X		X		X	
27	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Villavicencio Palacios Lilette del Carmen ORCID: 0000-0002-2221-7951

Especialidad del validador:

Julio 30 del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lillete del Carmen Villavicencio Palacios

DNI:18033075

ORCID:0000-0002-2221-7951

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas							
2	¿Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes?	X		X		X		
10	¿Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social?	X		X		X		
13	¿Establece metas que influyan en el logro de los aprendizajes de manera participativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativa disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes?	X		X		X		
8	¿Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
1	¿Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?	X		X		X		
7	¿Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función de logros de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
12	¿Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr?	X		X		X		
4	¿Asegura la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		

14	¿Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y el clima escolar?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

15	¿Estimula las iniciativas de las y de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas incentivando la implementación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación?	X		X		X		
17	¿Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Carola Clauda Calvo Gastañaduy DNI: 17893640

Código Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X> **Especialidad del validador: Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 02 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante.


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	X		X		X		
2	¿Son asesorados en los conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
3	¿Existe espacios para recibir conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	X		X		X		
4	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	X		X		X		
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
8	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		
9	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
10	¿Constuye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	X		X		X		
11	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
12	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	X		X		X		
13	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
14	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje?	X		X		X		
15	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X		
16	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela??	X		X		X		
18	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
19	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	X		X		X		
20	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		
21	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	X		X		X		
22	¿Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	X		X		X		
24	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	X		X		X		
25	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?	X		X		X		
26	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos?	X		X		X		
27	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy** **DNI: 17893640**

Código Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X> **Especialidad del validador: Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Trujillo, 02 de agosto del 2020



ANEXO 5: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Año de la Universalización de la Salud”

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación:

“Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020”, desarrollado por la investigadora: Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa.

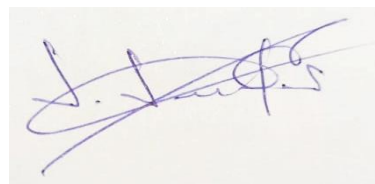
Entiendo que fui elegida para el estudio, dado mi condición de docente de una institución educativa polidocente del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Además, doy fe, que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni de salud. Así mismo, sé que puedo dejar de proporcionar la información y de participar en el trabajo en cualquier momento, incluso después de haber desarrollado los cuestionarios. Así mismo, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere necesario.

Fecha: 17 de agosto del 2020



Milagros Rocío Ura Castañeda
20042422



Firma del Investigador

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

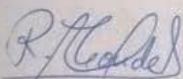
Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación:

"Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020", desarrollado por la investigadora: Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa.

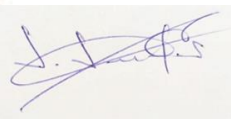
Entiendo que fui elegida para el estudio, dado mi condición de docente de una institución educativa polidocente del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Además, doy fe, que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni de salud. Así mismo, sé que puedo dejar de proporcionar la información y de participar en el trabajo en cualquier momento, incluso después de haber desarrollado los cuestionarios. Así mismo, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere necesario.

Fecha: 17 de agosto del 2020



Firma del participante



Firma del Investigador

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación:

"Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020", desarrollado por la investigadora: Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa.

Entiendo que fui elegida para el estudio, dado mi condición de docente de una institución educativa polidocente del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

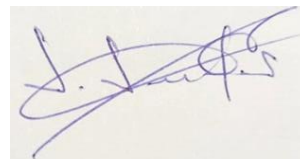
Además, doy fe, que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni de salud. Así mismo, sé que puedo dejar de proporcionar la información y de participar en el trabajo en cualquier momento, incluso después de haber desarrollado los cuestionarios. Así mismo, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere necesario.

Fecha: 17 de agosto del 2020



Firma del participante

20894238



Firma del Investigador

"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación:

"Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020", desarrollado por la investigadora: Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa.

Entiendo que fui elegida para el estudio, dado mi condición de docente de una institución educativa polidocente del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Además, doy fe, que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni de salud. Así mismo, sé que puedo dejar de proporcionar la información y de participar en el trabajo en cualquier momento, incluso después de haber desarrollado los cuestionarios. Así mismo, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere necesario.

Fecha: 17 de agosto del 2020

Firma del participante
Cruz Quispe, Vanessa V.
Docente.

Firma del Investigador

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

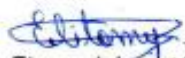
Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación:

"Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020", desarrollado por la investigadora: Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa.


Entiendo que fui elegida para el estudio, dado mi condición de docente de una institución educativa polidocente del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Además, doy fe, que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni de salud. Así mismo, sé que puedo dejar de proporcionar la información y de participar en el trabajo en cualquier momento, incluso después de haber desarrollado los cuestionarios. Así mismo, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere necesario.

Fecha: 17 de agosto del 2020



Firma del participante



Firma del Investigador

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA SOBRE REALIZACIÓN DE TESIS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°281, DEL CENTRO POBLADO, NARANJAL DISTRITO SAN RAMÓN DE LA PROVINCIA DE CHANCHAMAYO, REGIÓN JUNÍN; QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que JACQUELINE LEONOR JUSCAMAYTA SOSA, identificada con DNI N° 20054118, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo; realizó la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información para su tesis titulada "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020". Por consiguiente, acredito que dicha docente realizó su investigación (Tesis) antes indicada en esta institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud explícita del interesado, para los fines que estime pertinente.

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2020



*“Año de la Universalización de la Salud”
“Decenio de la Igualdad para Mujeres y Hombres.*

CONSTANCIA SOBRE REALIZACIÓN DE TESIS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°237 PAMPA DEL CARMEN - YOLITA, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CHANCHAMAYO, REGIÓN JUNÍN; QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que JACQUELINE LEONOR JUSCAMAYTA SOSA, identificada con DNI N° 20054118, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo; realizó la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información para su tesis titulada "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020". Por consiguiente, acredito que dicha docente realizó su investigación (Tesis) antes indicada en esta institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud explícita del interesado, para los fines que estime pertinente.

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2020



CONSTANCIA SOBRE REALIZACIÓN DE TESIS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°240, DEL CENTRO POBLADO, SAN CARLOS, DISTRITO LA MERCED, DE LA PROVINCIA DE CHANCHAMAYO, REGIÓN JUNÍN; QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que JACQUELINE LEONOR JUSCAMAYTA SOSA, identificada con DNI N° 20054118, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo; realizó la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información para su tesis titulada "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Provincia de Chanchamayo, Junín, 2020". Por consiguiente, acredito que dicha docente realizó su investigación (Tesis) antes indicada en esta institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud explícita del interesado, para los fines que estime pertinente.

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2020

 
Tibiso Quisacollo
DIRECTORA

ANEXO 7: BASE DE DATOS

a) Matriz de puntuación de la variable liderazgo pedagógico

UA	D1V1	NIVD1VI	D2V1	NIVD2VI	D3V1	NIVD3VI	D4V1	NIVD4VI	D5V1	NIVD5VI	VI	NIVVI
SUJETO 1	10	ALTO	8	ALTO	28	ALTO	11	ALTO	7	ALTO	64	ALTO
SUJETO 2	11	ALTO	8	ALTO	27	ALTO	12	ALTO	8	ALTO	66	ALTO
SUJETO 3	12	ALTO	8	ALTO	28	ALTO	12	ALTO	8	ALTO	68	ALTO
SUJETO 4	12	ALTO	8	ALTO	28	ALTO	12	ALTO	8	ALTO	68	ALTO
SUJETO 5	8	MEDIO	8	ALTO	26	ALTO	9	MEDIO	6	MEDIO	57	ALTO
SUJETO 6	12	ALTO	8	ALTO	28	ALTO	12	ALTO	8	ALTO	68	ALTO
SUJETO 7	10	ALTO	8	ALTO	24	ALTO	10	ALTO	6	MEDIO	58	ALTO
SUJETO 8	9	MEDIO	6	MEDIO	23	ALTO	7	MEDIO	5	MEDIO	50	MEDIO
SUJETO 9	9	MEDIO	6	MEDIO	22	ALTO	7	MEDIO	7	ALTO	51	MEDIO
SUJETO 10	9	MEDIO	7	ALTO	22	ALTO	10	ALTO	6	MEDIO	54	ALTO
SUJETO 11	9	MEDIO	6	MEDIO	21	MEDIO	9	MEDIO	6	MEDIO	51	MEDIO
SUJETO 12	7	MEDIO	8	ALTO	25	ALTO	8	MEDIO	3	BAJO	51	MEDIO
SUJETO 13	10	ALTO	6	MEDIO	24	ALTO	8	MEDIO	6	MEDIO	54	ALTO
SUJETO 14	8	MEDIO	6	MEDIO	20	MEDIO	7	MEDIO	5	MEDIO	46	MEDIO
SUJETO 15	9	MEDIO	6	MEDIO	22	ALTO	10	ALTO	6	MEDIO	53	ALTO
SUJETO 16	11	ALTO	7	ALTO	22	ALTO	9	MEDIO	7	ALTO	56	ALTO
SUJETO 17	12	ALTO	6	MEDIO	28	ALTO	10	ALTO	8	ALTO	64	ALTO
SUJETO 18	12	ALTO	6	MEDIO	28	ALTO	10	ALTO	8	ALTO	64	ALTO
SUJETO 19	9	MEDIO	6	MEDIO	22	ALTO	10	ALTO	6	MEDIO	53	ALTO
SUJETO 20	9	MEDIO	5	MEDIO	24	ALTO	11	ALTO	7	ALTO	56	ALTO
SUJETO 21	11	ALTO	7	ALTO	24	ALTO	11	ALTO	7	ALTO	60	ALTO
SUJETO 22	10	ALTO	7	ALTO	22	ALTO	6	MEDIO	4	MEDIO	49	MEDIO
SUJETO 23	5	BAJO	5	MEDIO	14	MEDIO	6	MEDIO	4	MEDIO	34	MEDIO
SUJETO 24	4	BAJO	4	BAJO	8	BAJO	5	BAJO	4	MEDIO	25	BAJO
SUJETO 25	9	MEDIO	5	MEDIO	15	MEDIO	7	MEDIO	4	MEDIO	40	MEDIO
SUJETO 26	6	MEDIO	5	MEDIO	14	MEDIO	5	BAJO	3	BAJO	33	BAJO
SUJETO 27	5	BAJO	4	BAJO	9	BAJO	6	MEDIO	4	MEDIO	28	BAJO
SUJETO 28	6	MEDIO	2	BAJO	8	BAJO	5	BAJO	4	MEDIO	25	BAJO
SUJETO 29	8	MEDIO	4	BAJO	15	MEDIO	6	MEDIO	5	MEDIO	38	MEDIO
SUJETO 30	11	ALTO	6	MEDIO	23	ALTO	10	ALTO	5	MEDIO	55	ALTO
SUJETO 31	9	MEDIO	6	MEDIO	21	MEDIO	9	MEDIO	6	MEDIO	51	MEDIO
SUJETO 32	9	MEDIO	6	MEDIO	21	MEDIO	9	MEDIO	6	MEDIO	51	MEDIO
SUJETO 33	7	MEDIO	3	BAJO	22	ALTO	7	MEDIO	5	MEDIO	44	MEDIO
SUJETO 34	10	ALTO	8	ALTO	24	ALTO	9	MEDIO	6	MEDIO	57	ALTO
SUJETO 35	6	MEDIO	4	BAJO	17	MEDIO	6	MEDIO	4	MEDIO	37	MEDIO
SUJETO 36	12	ALTO	8	ALTO	28	ALTO	10	ALTO	7	ALTO	65	ALTO
SUJETO 37	9	MEDIO	6	MEDIO	21	MEDIO	9	MEDIO	6	MEDIO	51	MEDIO
SUJETO 38	11	ALTO	6	MEDIO	27	ALTO	11	ALTO	8	ALTO	63	ALTO
SUJETO 39	11	ALTO	7	ALTO	27	ALTO	10	ALTO	6	MEDIO	61	ALTO
SUJETO 40	8	MEDIO	2	BAJO	18	MEDIO	10	ALTO	6	MEDIO	44	MEDIO
SUJETO 41	8	MEDIO	2	BAJO	18	MEDIO	10	ALTO	6	MEDIO	44	MEDIO
SUJETO 42	8	MEDIO	2	BAJO	16	MEDIO	8	MEDIO	3	BAJO	37	MEDIO
SUJETO 43	7	MEDIO	7	ALTO	19	MEDIO	7	MEDIO	8	ALTO	48	MEDIO
SUJETO 44	8	MEDIO	7	ALTO	24	ALTO	12	ALTO	7	ALTO	58	ALTO
SUJETO 45	10	ALTO	8	ALTO	23	ALTO	11	ALTO	7	ALTO	59	ALTO
SUJETO 46	9	MEDIO	6	MEDIO	22	ALTO	10	ALTO	6	MEDIO	53	ALTO

b) Matriz de puntuación de la variable desempeño docente

UA	VARIABLE DEPENDIENTE (VD), CON 2 DIMENSIONES (D1VD y D2VD) Y NIVELES									
	D1VD	NIVD1VD	D2VD	NIVD2VD	D3VD	NIVD3VD	D4VD	NIVD4VD	VD	NIWVD
SUJETO 1	44	ALTO	34	ALTO	29	ALTO	20	ALTO	127	ALTO
SUJETO 2	45	ALTO	34	ALTO	29	ALTO	23	ALTO	131	ALTO
SUJETO 3	44	ALTO	30	ALTO	20	MEDIO	18	MEDIO	112	ALTO
SUJETO 4	39	ALTO	31	ALTO	28	ALTO	22	ALTO	120	ALTO
SUJETO 5	40	ALTO	29	ALTO	21	MEDIO	19	ALTO	109	ALTO
SUJETO 6	43	ALTO	33	ALTO	30	ALTO	17	MEDIO	123	ALTO
SUJETO 7	39	ALTO	31	ALTO	25	ALTO	16	MEDIO	111	ALTO
SUJETO 8	39	ALTO	30	ALTO	27	ALTO	21	ALTO	117	ALTO
SUJETO 9	43	ALTO	35	ALTO	26	ALTO	18	MEDIO	122	ALTO
SUJETO 10	39	ALTO	31	ALTO	24	ALTO	19	ALTO	113	ALTO
SUJETO 11	34	ALTO	29	ALTO	23	ALTO	18	MEDIO	104	ALTO
SUJETO 12	34	ALTO	27	ALTO	22	MEDIO	19	ALTO	102	ALTO
SUJETO 13	40	ALTO	31	ALTO	21	MEDIO	21	ALTO	113	ALTO
SUJETO 14	39	ALTO	32	ALTO	22	MEDIO	20	ALTO	113	ALTO
SUJETO 15	37	ALTO	29	ALTO	22	MEDIO	17	MEDIO	105	ALTO
SUJETO 16	36	ALTO	23	MEDIO	19	MEDIO	10	BAJO	88	MEDIO
SUJETO 17	42	ALTO	34	ALTO	27	ALTO	21	ALTO	124	ALTO
SUJETO 18	42	ALTO	34	ALTO	27	ALTO	21	ALTO	124	ALTO
SUJETO 19	35	ALTO	28	ALTO	26	ALTO	19	ALTO	108	ALTO
SUJETO 20	34	ALTO	27	ALTO	24	ALTO	22	ALTO	107	ALTO
SUJETO 21	36	ALTO	23	MEDIO	19	MEDIO	10	BAJO	88	MEDIO
SUJETO 22	36	ALTO	23	MEDIO	19	MEDIO	12	MEDIO	90	MEDIO
SUJETO 23	36	ALTO	23	MEDIO	19	MEDIO	10	BAJO	88	MEDIO
SUJETO 24	23	MEDIO	21	MEDIO	21	MEDIO	19	ALTO	84	MEDIO
SUJETO 25	32	MEDIO	18	MEDIO	17	MEDIO	16	MEDIO	83	MEDIO
SUJETO 26	22	MEDIO	18	MEDIO	17	MEDIO	14	MEDIO	71	MEDIO
SUJETO 27	26	MEDIO	17	MEDIO	15	MEDIO	14	MEDIO	72	MEDIO
SUJETO 28	31	MEDIO	22	MEDIO	18	MEDIO	16	MEDIO	87	MEDIO
SUJETO 29	30	MEDIO	23	MEDIO	18	MEDIO	19	ALTO	90	MEDIO
SUJETO 30	37	ALTO	33	ALTO	30	ALTO	24	ALTO	124	ALTO
SUJETO 31	36	ALTO	28	ALTO	24	ALTO	20	ALTO	108	ALTO
SUJETO 32	44	ALTO	35	ALTO	26	ALTO	21	ALTO	126	ALTO
SUJETO 33	39	ALTO	31	ALTO	26	ALTO	17	MEDIO	113	ALTO
SUJETO 34	40	ALTO	34	ALTO	26	ALTO	22	ALTO	122	ALTO
SUJETO 35	38	ALTO	31	ALTO	26	ALTO	17	MEDIO	112	ALTO
SUJETO 36	37	ALTO	30	ALTO	25	ALTO	19	ALTO	111	ALTO
SUJETO 37	34	ALTO	25	MEDIO	21	MEDIO	14	MEDIO	94	MEDIO
SUJETO 38	36	ALTO	25	MEDIO	23	ALTO	23	ALTO	107	ALTO
SUJETO 39	31	MEDIO	24	MEDIO	21	MEDIO	21	ALTO	97	MEDIO
SUJETO 40	33	MEDIO	24	MEDIO	20	MEDIO	20	ALTO	97	MEDIO
SUJETO 41	33	MEDIO	24	MEDIO	20	MEDIO	20	ALTO	97	MEDIO
SUJETO 42	33	MEDIO	23	MEDIO	18	MEDIO	20	ALTO	94	MEDIO
SUJETO 43	30	MEDIO	25	MEDIO	18	MEDIO	17	MEDIO	90	MEDIO
SUJETO 44	35	ALTO	29	ALTO	23	ALTO	19	ALTO	106	ALTO
SUJETO 45	32	MEDIO	30	ALTO	23	ALTO	19	ALTO	104	ALTO
SUJETO 46	33	MEDIO	30	ALTO	26	ALTO	13	MEDIO	102	ALTO

ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia																			
TÍTULO: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en el trabajo remoto de las instituciones educativas del nivel inicial. Chanchamayo -2020																			
AUTORA: Jacqueline Leonor Juscamayta Sosa																			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo -2020?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿En qué medida el establecimiento de metas y expectativas del directivo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo - 2020?</p> <p>¿En qué medida el uso estratégico de recursos del directivo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo - 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial; Chanchamayo</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1.- Determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo.</p> <p>2.- Determinar la relación entre el uso estratégico de recursos y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>1. Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas del directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo -2020</p> <p>Existe una relación significativa entre el uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo -2020</p>	<p>Variable: Liderazgo pedagógico</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 30%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 35%;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Establecimiento de metas y expectativas.</td> <td>-Establece metas importantes y medibles. -Comunicación clara de las metas. -Involucra al personal.</td> <td align="center">3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Uso estratégico de recursos</td> <td>-Asegura que los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</td> <td align="center">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</td> <td>-Reflexiona con el personal sobre la enseñanza. -Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados. -Retroalimenta a los docentes en su</td> <td align="center">7</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Establecimiento de metas y expectativas.	-Establece metas importantes y medibles. -Comunicación clara de las metas. -Involucra al personal.	3		Uso estratégico de recursos	-Asegura que los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	2		Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	-Reflexiona con el personal sobre la enseñanza. -Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados. -Retroalimenta a los docentes en su	7	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																
Establecimiento de metas y expectativas.	-Establece metas importantes y medibles. -Comunicación clara de las metas. -Involucra al personal.	3																	
Uso estratégico de recursos	-Asegura que los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	2																	
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	-Reflexiona con el personal sobre la enseñanza. -Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados. -Retroalimenta a los docentes en su	7																	

<p>¿En qué medida el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del directivo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo - 2020?</p>	<p>3.- Determinar la relación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo - 2020</p>		<p>práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje. -Monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados</p>		
<p>¿En qué medida el promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del directivo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo -2020?</p>	<p>4.- Determinar la relación entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo.</p>	<p>Existe una relación significativa entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial; Chanchamayo - 2020</p>	<p>Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.</p>	<p>-Se involucra en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. - Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes. -Maneja temas pedagógicos.</p>	<p>3</p>	
<p>¿En qué medida garantizar un ambiente seguro y de soporte del directivo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo - 2020?</p>	<p>5.- Determinar la relación entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel Inicial – Chanchamayo.</p>	<p>Existe una relación significativa entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial; Chanchamayo - 2020</p>	<p>Garantizar un ambiente seguro y de soporte.</p>	<p>-Garantiza el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje. -Brinda un entorno ordenado dentro y fuera del aula. -Mantiene relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.</p>	<p>2</p>	
<p>Variable: Desempeño docente</p>						
<p>Dimensiones</p>		<p>Indicadores</p>		<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>	
<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>		<p>-Conoce y comprende las características de</p>		<p>3</p>		

			<p>todos sus estudiantes y contextos, contenidos, enfoques y procesos pedagógicos.</p> <p>-Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes y lo que quiere lograr.</p>	6	
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática.</p> <p>-Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos, estrategias y recursos.</p> <p>-Evalúa permanentemente el aprendizaje y retroalimenta a sus estudiantes.</p>	2 2 3	
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>-Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.</p> <p>-Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias.</p>	3 3	
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos</p>	3	

				de aprendizaje continuo individual y colectivo. -Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de las personas.	2		
--	--	--	--	---	---	--	--

ANEXO 9: CUADROS, FIGURAS, FOTOS, DOCUMENTOS O CUALQUIER OTRO QUE AYUDE A ESCLARECER LA INVESTIGACIÓN.

Figuras

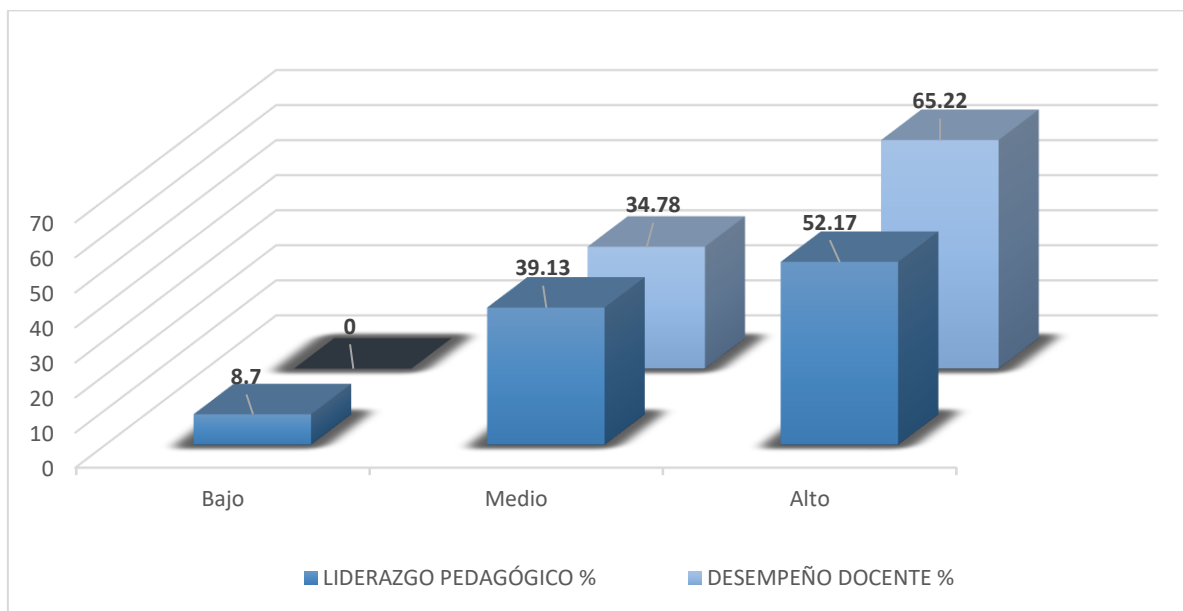


Figura 1. Niveles de liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel Inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.
Fuente: Tabla 3

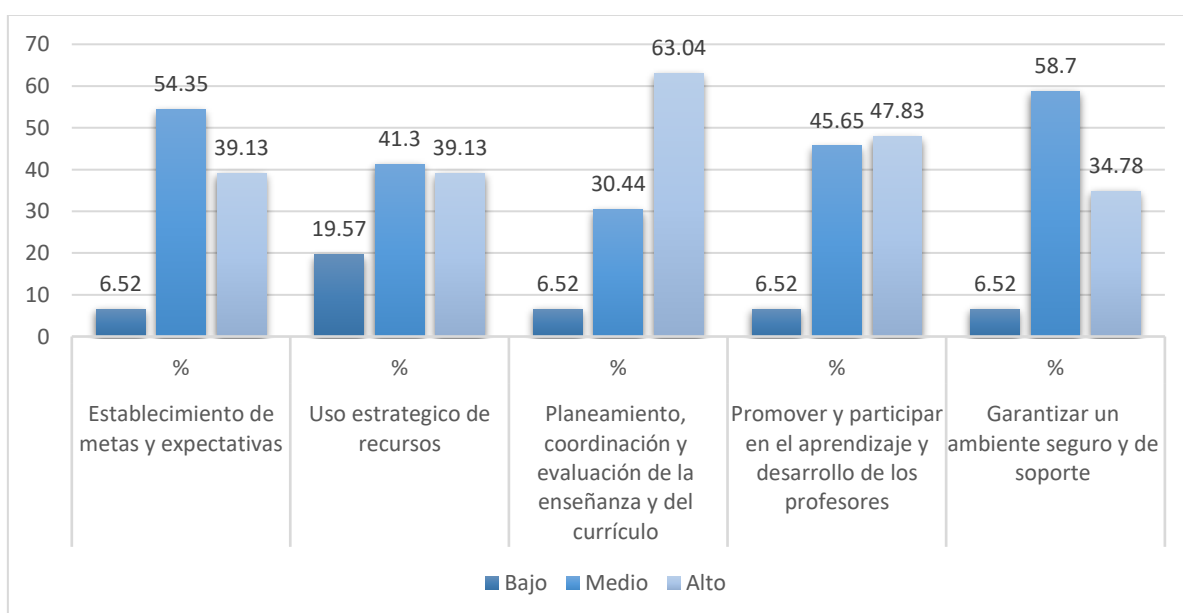


Figura 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico de las instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo, Junín. 2020.

Fuente: Tabla 4

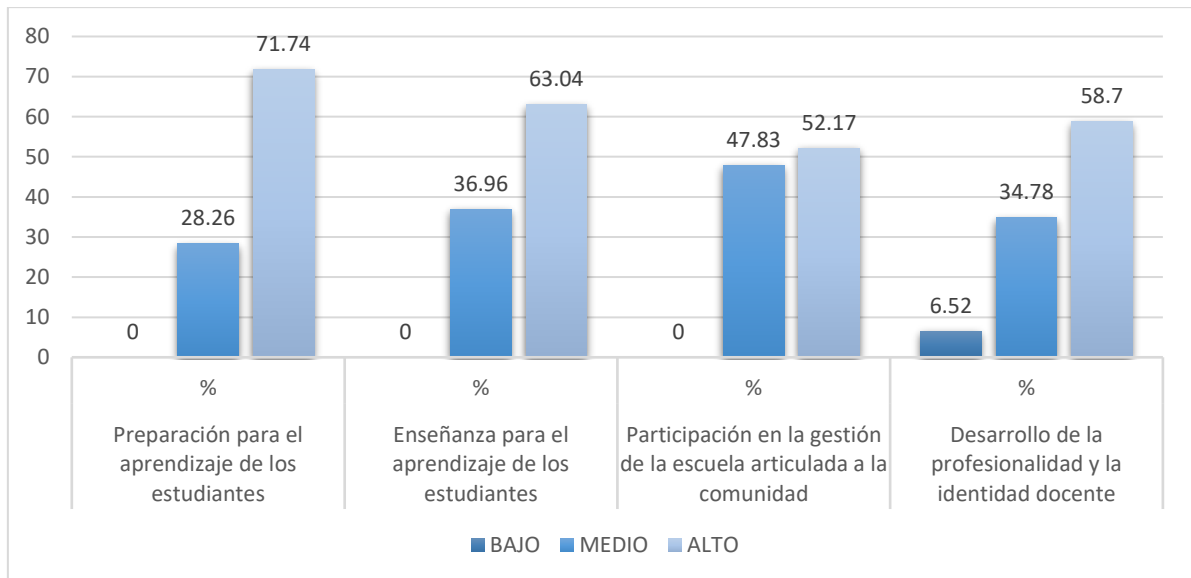
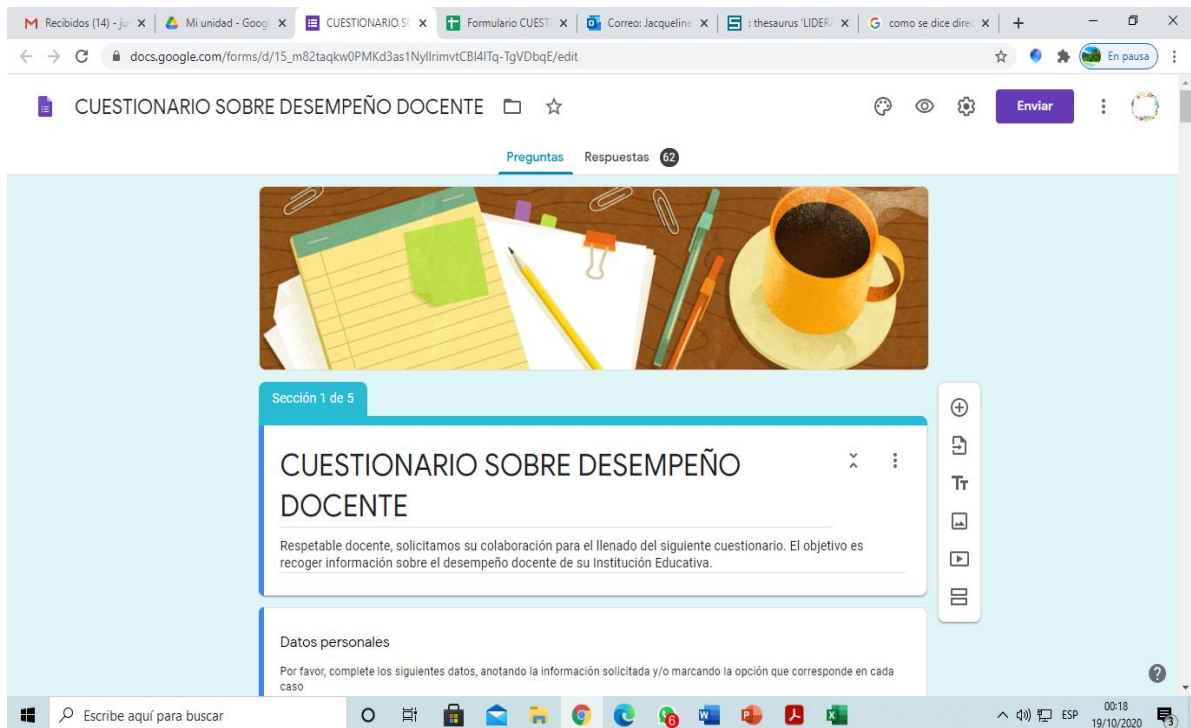


Figura 3. Niveles de las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia de Chanchamayo, Junín, 2020.

Fuente: Tabla 5

Fotos



Recibidos (14) - ju... Mi unidad - Goog... Formulario sin tit... Formulario CUEST... Correo: Jacqueli... thesaurus 'LIDER... como se dice... docs.google.com/spreadsheets/d/11JKwzTMsNl6nsGf13OjO9OMgYozS4VzK25rQ6LH48/edit#gid=193759397

Formulario CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda

100% Predetermi... 10


	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	Institución Educativa N°	EDAD (OPCIONAL)	CONDICIÓN	1. Demuestra conocimier	2. Es asesorado en los c	3. Existe espacios colegi	4. Elabora la programaci	5. Sele
17	17/08/2020 16:59:41	251 - San José - San Ramón		CONTRATADO	Frecuente	A menudo	A veces	Frecuente	A meni
18	17/08/2020 17:15:28	240	35	NOMBRADO	Frecuente	A menudo	Frecuente	Frecuente	Frecue
19	17/08/2020 18:02:41	762 III Meseta perené		NOMBRADO	Frecuente	Frecuente	A menudo	Frecuente	Raras
20	17/08/2020 18:02:44	I.E. No 277 Juan Velasco Alvarado		NOMBRADO	Frecuente	Frecuente	Frecuente	Frecuente	A vece
21	17/08/2020 18:10:35	762 III MESETA	40	CONTRATADO	A menudo	Frecuente	A menudo	A menudo	Frecue
22	17/08/2020 19:16:35	339 Estelita		CONTRATADO	A menudo	A menudo	A veces	Frecuente	Frecue
23	17/08/2020 19:37:41	I.E. 339 ESTELITA		CONTRATADO	Frecuente	A menudo	A menudo	Frecuente	A meni
24	17/08/2020 19:45:14	Juan velasco alvarado	55	CONTRATADO	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A vece
25	17/08/2020 20:01:58	IEI ESTELITA N°339	58	NOMBRADO	Frecuente	Frecuente	Frecuente	Frecuente	Frecue
26	17/08/2020 20:23:24	N°349 "MI PEQUEÑO M	26	CONTRATADO	A veces	A menudo	A menudo	A menudo	A meni
27	18/08/2020 0:01:29	349- villa perene - chanc	29	NOMBRADO	A menudo	A veces	Frecuente	A menudo	A meni
28	18/08/2020 6:15:28	244 "Violetita"	50	NOMBRADO	A menudo	A veces	A veces	A veces	Frecue
29	18/08/2020 11:04:13	281	5	NOMBRADO	Frecuente	Frecuente	Frecuente	Frecuente	Frecue
30	18/08/2020 11:04:14	281	4	NOMBRADO	Frecuente	Frecuente	Frecuente	A menudo	Frecue
31	18/08/2020 14:40:13	349		CONTRATADO	A menudo	A veces	Frecuente	Frecuente	A meni
32	18/08/2020 14:40:24	349		CONTRATADO	A menudo	A veces	Frecuente	Frecuente	A meni
33	18/08/2020 14:40:27	349		CONTRATADO	A menudo	A veces	Frecuente	Frecuente	A meni
34	18/08/2020 14:40:30	349		CONTRATADO	A menudo	A veces	Frecuente	Frecuente	A meni
35	18/08/2020 15:49:44	234"violetita"	23	CONTRATADO	A menudo	A menudo	Frecuente	A menudo	A vece
36	18/08/2020 16:25:08	N°277 JUAN VELAZCO	32	CONTRATADO	A menudo	Raras veces	A menudo	A menudo	Raras

Respuestas de formulario 1

Recibidos (14) x Mi unidad - G... CUESTIONARI... CUESTIONARI... Formulario CU... Correo: Jacqu... thesaurus 'LI... como se dice... docs.google.com/forms/d/1QkX4-UuxktdRsyHCWpsYmBxiShSp7C6YPqQ2AdKmo8/edit

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Preguntas Respuestas 59



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Respetable docente, solicitamos su colaboración para el llenado del siguiente cuestionario. El objetivo es recoger información sobre el Liderazgo Pedagógico de su Institución Educativa.

DATOS PERSONALES

Por favor, complete los siguientes datos, anotando la información solicitada y/o marcando la opción que corresponde en cada caso

Institución Educativa N° *

Recibidos | Mi unidad | CUESTIONARIO | Formulario | CUESTIONARIO | Formulario | Correo: Jaci | thesaurus | como se dice | docs.google.com/spreadsheets/d/1LNezW9YXE98ot8W60CIIVES0DQ6dJpEk-cc7pUrD/edit#gid=22885186

Formulario CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda

100% Predeterminado 10

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	Institución Educativa N°	EDAD (OPCIONAL)	Condición (OPCIONAL)	1. ¿El director, orienta y p	2. ¿El director, diagnostica	3. ¿El director, gestiona	4. ¿El director, asegura li	5. ¿El
19	17/08/2020 17:09:57		240	35 Nombrado	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
20	17/08/2020 18:01:18	762 III MESETA		40 Contratado	A menudo	A menudo	Casi siempre	A menudo	Casi si
21	17/08/2020 18:12:13	I.E. No 277 Juan Velasco Alvarado		Nombrado	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A men
22	17/08/2020 18:12:16	762 III Meseta perené 89 7		Nombrado	A menudo	A menudo	A menudo	Casi siempre	A men
23	17/08/2020 18:33:22		265	58 Nombrado	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
24	17/08/2020 19:10:00	251 "San José"		Nombrado	A menudo	Casi siempre	A menudo	Casi siempre	Casi si
25	17/08/2020 19:12:00	339 Estelita		Contratado	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
26	17/08/2020 19:28:40	I.E 339 ESTELITA		35 Contratado	Casi siempre	A menudo	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
27	17/08/2020 19:43:09	Juan velasco alvarado		55 Contratado	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi n
28	17/08/2020 19:55:41	IEI ESTELITRA N°339		58 Nombrado	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
29	17/08/2020 20:17:36	N°349 "MI PEQUEÑO M		26 Contratado	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A men
30	17/08/2020 23:40:09	349-Villa perene- Chanc		29 Nombrado	Casi siempre	A menudo	A menudo	A menudo	A men
31	18/08/2020 6:24:40	244 "Violetita"			A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A vece
32	18/08/2020 10:52:59		281	4 Nombrado	Casi siempre	Casi siempre	A menudo	Casi siempre	A men
33	18/08/2020 10:52:59		281	5 Nombrado	Casi siempre	Casi siempre	A menudo	Casi siempre	A men
34	18/08/2020 15:43:30	234 "violetita"		23 Contratado	A menudo	A menudo	A veces	A menudo	Casi si
35	18/08/2020 16:42:57	I.E N° 332 DOMINGO S		39 Contratado	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A menudo	Casi si
36	18/08/2020 17:46:47	349 "VILLA PERENE" C		5 Contratado	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A menudo	A men
37	18/08/2020 18:16:55		237	37 Contratado	A menudo	A menudo	A menudo	Casi siempre	A men
38	18/08/2020 18:19:13	244 Violetita.		Nombrado	A veces	A veces	A menudo	Casi nunca	A vece

Respuestas de formulario 1

DATOS Juscamaíta 27/08 con result prueba hip - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

PRUEBAS PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

		VD	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.520**	.411**	.647**	.462**	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.001	.001
	N	46	46	46	46	46	46
	Correlation Coefficient	.520**	1.000	.617**	.803**	.697**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
	Correlation Coefficient	.411**	.617**	1.000	.753**	.552**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
	Correlation Coefficient	.647**	.803**	.753**	1.000	.749**	.705**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	
N	46	46	46	46	46	46	
Correlation Coefficient	.462**	.697**	.552**	.749**	1.000	.774**	

Promedio: 23.08352782 Recuento: 136 Suma: 1662.014003