



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la
Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Valle Concha, Marleny (ORCID: 0000-0001-6127-5479)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (ORCID: 0000-0005-3067-8133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo Roberto, a mi hijo Gabriel a mi hermano Wilder y mis adorados padres Héctor y Clarita por ser mi motivación permanente para el logro de mis metas y sobre todo por confiar en mí.

Agradecimiento

A Dios por permitirme lograr esta meta, a mi familia por estar siempre presente, a mi prima Bethy Quintana por motivarme a seguir esta maestría y a los docentes de este centro de estudios que con su valioso aporte permiten incrementar mis conocimientos para ponerlos en práctica en mi vida profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Ficha técnica del instrumento	20
Tabla 2	Juicio de expertos	21
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach	21
Tabla 4	Distribución de frecuencias del liderazgo pedagógico directivo	23
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo pedagógico directivo	24
Tabla 6	Distribución de frecuencias del desempeño docente	25
Tabla 7	Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	26
Tabla 8	Coeficiente de correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente	28
Tabla 9	Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 El liderazgo pedagógico directivo	23
Figura 2 Dimensiones del liderazgo pedagógico directivo	24
Figura 3 El desempeño docente	25
Figura 4 Dimensiones del desempeño docente	27

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021. La investigación fue de tipo básica, elaborada bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. El estudio se realizó en base a un censo, tomando como población a 50 docentes, a los cuales se le aplicó dos instrumentos validados por juicio de expertos y con alta confiabilidad. En cuanto a los resultados en el liderazgo pedagógico directivo el nivel fue medio en 56% en las dimensiones técnico pedagógico 66%, en el componente orientador 52% y en el flexible 54% todos en el nivel medio, en la segunda variable desempeño docente nivel deficiente 48% y en sus dimensiones nivel moderado en el personal 59%, en el pedagógico 46%, en el institucional 42% y en la comunitaria 56%. Se concluyó que las variables liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente se encontraban directamente relacionadas y en un nivel alto, puesto que el índice Rho de Spearman tuvo un valor de 0,705.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico-directivo, técnico pedagógico, orientador, flexible, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between directive pedagogical leadership and teaching performance of the Virgen de la Familia Educational Association, Chorrillos, year 2021. The research was basic, elaborated under the quantitative approach, with a non-experimental design and level correlational descriptive. The study was carried out based on a census, taking 50 teachers as a population, to whom two instruments validated by expert judgment and with high reliability were applied. Regarding the results in directive pedagogical leadership, the level was medium in 56% in the pedagogical technical dimensions 66%, in the guiding component 52% and in the flexible 54% all in the medium level, in the second variable teaching performance level deficient 48% and in its dimensions moderate level in the personal 59%, in the pedagogical 46%, in the institutional 42% and in the community 56%. It was concluded that the variables directive pedagogical leadership and teaching performance were directly related and at a high level, since Spearman's Rho index had a value of 0.705.

Keywords: Pedagogical-directive leadership, pedagogical technician, counselor, flexible, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, debido al COVID-2019, la educación experimentó muchos cambios que generaron una crisis momentánea en las diversas instituciones educativas. Para enfrentar dicha crisis fue necesario del liderazgo de los directivos de los centros educativos para lograr resultados pertinentes y un buen desempeño docente. En esta circunstancia se requirió del liderazgo del director y el rendimiento adecuado del profesor. Fue necesario que los directores innovaran con una serie de programas para enfrentar las clases a distancia en entornos virtuales. Al respecto Rodríguez y Garín (2017) mencionan que desde el año 2000 en adelante, tanto Europa como en los Estados Unidos se han venido considerando a las prácticas innovadoras desarrolladas por los directores de las instituciones educativas, las cuales no solo tuvieron un efecto positivo en el desempeño docente, sino también en la enseñanza- aprendizaje, generando con ello estímulo y motivación en los docentes.

Otros países se preocupan por la capacitación de los directores y docentes, dedican una buena parte del presupuesto anual para el sector educación porque allí está la base del progreso de un país y los resultados se ven plasmados en la mejora de las naciones, de acuerdo a ello la OCDE (2017) precisa que en Finlandia desde el 2017 dentro de las políticas de educación se tuvo en cuenta capacitaciones y también diplomados en los que el estado asumió los gastos, tuvieron en cuenta una serie de programas con el propósito de potenciar el liderazgo pedagógico y también el desempeño docente porque el nivel era bajo y la finalidad fue elevar en un porcentaje en ambos casos, hoy en día, Finlandia es uno de los países cuyo nivel educativo es el más alto.

Es necesario que se monitoree tanto a los directores como a los docentes para darles pautas para su mejora, tomando esta labor como un seguimiento que potencie sus prácticas y que no sea la supervisión tradicional en la cual el director solamente observe y critique sin dar alcances es por ello que la UNESCO (2018) a nivel de Latino América Brasil desde el año 2018 se ubica en los primeros lugares en el sistema educativo, ya que se hace un seguimiento del aprendizaje, se tiene en cuenta en primera instancia el liderazgo pedagógico que genera un buen

desempeño docente y producto del mismo y el control constante el gobierno de Brasil ha aumentado la calidad del servicio en un 14% en relación a años anteriores.

A nivel nacional, los directores tienen todavía la idea equivocada de que su función es netamente administrativa y no se enfocan a una forma diferente de gestión educativa, cuando en realidad sus funciones incluyen también el quehacer pedagógico. La educación no presencial evidenció una serie de problemas, por un lado, los docentes encontraron dificultades en el uso de las TICs, así también se presentaron problemas de falta de buena señal de internet que dificultaron la práctica pedagógica, entre otros, que necesitaron de la gestión del director para resolver dicha problemática. Según Rojas (2016) se debe realizar gestiones para capacitar al personal directivo, dado que, de realizarse una gestión deficiente por parte de algunos directores, estos están muy lejos de resolver la problemática que vive el docente.

A nivel local, la A.E. Virgen de la Familia enfrenta la problemática relacionada con el liderazgo que se desarrolla dentro de la institución. Se observa que el líder pedagógico tiene un liderazgo no definido, que se caracteriza por el desarrollo de una comunicación parcial con los docentes, pocas muestras de trabajo cooperativo, individualismo, problemas de competencias de las TICs en los docentes, así como en el desempeño docente, lo que ha venido generando inconvenientes en el cumplimiento de las metas trazadas para los aprendizajes en los estudiantes. Por lo mencionado en el párrafo anterior, se desea conocer si están relacionados los aspectos que involucran al liderazgo pedagógico y al rendimiento que muestran los profesores dentro de la I.E., dado que hay evidencias de problemas que dificultan el desempeño docente (falta de manejo de medios tecnológicos, poco interés de capacitación, entre otros), así como también se evidencia discrepancias con el líder pedagógico. Estos hechos mencionados generan la necesidad de conocer si existe alguna relación entre las variables señaladas, para posteriormente poder plantear soluciones que permitan superar dicha problemática.

Según lo expuesto en párrafos anteriores, en el estudio se quiere determinar si existe una relación entre variable 1 y variable 2, de esta forma poseer el sustento teórico-empírico que nos lleve a plantear alternativas y estrategias de solución.

De acuerdo a la problemática mencionada, se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021? Adicionalmente, se plantearon los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el componente Técnico Pedagógico y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021? ¿Cuál es la relación entre el componente Orientador y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021?, ¿Cuál es la relación entre el componente Flexible y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021?

En la justificación teórica, según los resultados al obtener producto de lo investigado en la institución educativa permitirán llenar el vacío de conocimiento en relación a las variables de la investigación. Así mismo, cuenta con una justificación práctica ya que en base al conocimiento obtenido producto de los resultados, la institución educativa Virgen de la Familia podrá plantear estrategias que permitan solucionar la problemática que enfrenta tanto el liderazgo pedagógico y el desempeño mostrado por los profesores. Finalmente, en la justificación metodológica, la investigación facilitará a otros investigadores el planteamiento metodológico y la construcción de sus respectivos instrumentos relacionados con las variables de la investigación.

Se planteó el objetivo general: Determinar si existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Adicionalmente, se plantearon los objetivos específicos: Determinar si existe relación entre el componente Técnico Pedagógico y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Determinar si existe relación entre el componente Orientador y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Determinar si existe relación entre el componente Flexible y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.

Se planteó la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Adicionalmente, se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre el componente Técnico Pedagógico y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Existe relación directa y significativa entre el componente Orientador y el desempeño docente de

la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Existe relación directa y significativa entre el componente Flexible y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.

La importancia social de este trabajo como punto clave del liderazgo directivo es mejorar el aprendizaje de los estudiantes y al mismo tiempo potenciar la motivación de los integrantes de la asociación, para poder alcanzar metas en común, en la que se pongan en juego las habilidades de los docentes, no solo teniendo en cuenta el desarrollo individual, sino de manera colectiva, apostando por el permanente perfeccionamiento y capacitación de los docentes, creando un clima de confianza, en el que se tenga en cuenta la visión compartida de la asociación, en base a ello habrá estímulo personal para alcanzar las metas, lo que se verá evidenciado en el contexto social.

II. MARCO TEÓRICO

Investigar acerca del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la A.E. Virgen de la Familia requieren de la revisión de diversas investigaciones que cuenten con características similares, que fortalezcan el estudio, complementando tanto los aspectos teóricos como metodológicos. En este sentido, se detallan las investigaciones siguientes:

En relación a estudios internacionales realizados Orellana (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo (LD) y el desempeño docente (DD) en colegios privados de El Salvador. Este trabajo fue elaborado bajo la modalidad cuantitativa, descriptivo, correlacional. Para el trabajo de campo, se aplicó un instrumento a 105 docentes. En el liderazgo directivo estuvo en el nivel medio del 52%, en el aspecto técnico pedagógico el nivel fue bajo, en 45%, en la perspectiva orientador el nivel fue medio en un 43% y en la perspectiva flexible el nivel fue medio en un 46% y el desempeño docente el nivel fue eficiente en 39%, en la dimensión personal el nivel fue bajo en 36%, en el pedagógico fue moderado en 56% y en el institucional el nivel fue deficiente en 34,5%, en el aspecto comunitario de la misma manera en 48,7%. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables al aplicar Rho de Spearman que tuvo como resultados 0,702, lo que muestra una correlación alta.

Rodríguez y Gairín (2017) realizaron su investigación con la finalidad de analizar cómo influye en las prácticas de gestión curricular de las unidades técnicas pedagógicas (UTP) en establecimientos municipales de Chile. Basado en un enfoque mixto y considerando un total de 576 participantes como muestra de investigación. Dentro de los alcances compartidos por los investigadores, es válido mencionar que el 95,1% de los colaboradores había recibido información sobre las variables de estudio. Del mismo modo, el liderazgo pedagógico estuvo en un nivel alto del 42,5%, dentro de la dimensión trabajo pedagógico el nivel fue alto en un 96,3%, así mismo el 80% un nivel medio respecto al rol de orientador, mientras que el 100% consideró la flexibilidad dentro del entorno como un rango medio. Se concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y las

prácticas docentes, al correlacionar con Rho de Spearman que tuvo como valor 0,448.

Para Rodríguez et al. (2020) el propósito fue conocer cómo se llevan a cabo las modificaciones de las normas en el liderazgo pedagógico. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, cuya muestra fueron 47 directivos, para el trabajo de campo se aplicó como instrumento un cuestionario. Dentro de los resultados obtenidos por los investigadores, vale resaltar que el liderazgo pedagógico estuvo en el nivel medio del 51%, para la dimensión técnico pedagógico, el 27,65 % obtuvo un nivel bajo, consideró la necesidad de trabajar con metodologías orientadas a la formación de líderes, el 21,27% con un nivel medio consideró el trabajo flexible y colaborador, sin embargo, el 88,51% nivel alto coincidió en la tendencia al aspecto orientador a través de estilos propios. Como conclusión se resaltó que la percepción de los directivos y el liderazgo pedagógico mejora la calidad escolar y con ellos el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Importante es considerar un estilo de liderazgo que oriente el accionar del docente, al respecto Roca y Alonso (2020), plantearon como objetivo proponer un modelo de liderazgo pedagógico basado en competencias en maestros de educación básica. Para ello se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, que contó con una muestra de 20 docentes colaboradores, los que contestaron un cuestionario. En los resultados el 75% coincidió en un liderazgo regular, carece de principios pedagógicos, orientados a la flexibilidad del contexto, el 85% consideró que el nivel era alto en el aspecto orientador. Se concluye que la confiabilidad se ubicó en 95,0% y las diferencias significativas se ubicaron en $0.0175 < 0.05$, se concluye por lo tanto que el liderazgo pedagógico constituye un pilar fundamental dentro del sistema educativo.

En la escuela también un buen clima escolar hace que el docente se desempeñe mejor en su tarea educativa, al respecto López, et al. (2018), a través de su investigación tuvo como propósito analizar las características del clima escolar y desempeño docente en las esc. públicas de Carchi, basado en un paradigma cuantitativo, descriptivo, la muestra contó con la participación de 207 colaboradores, quienes responderían una encuesta En el desempeño docente el nivel fue medio en un 46,7% y específicamente la dimensión personal, el 83,57%

se obtuvo un nivel medio es decir estuvieron satisfechos en sus labores profesionales, en la dimensión institucional el 56,52% consideró que poseía un nivel medio, el 51,69% nivel medio manifestó que el material con el que contaban era aceptable, en cuanto a la dimensión pedagógica, los participantes expresaron en un 94,20% nivel alto y en el aspecto comunitario nivel moderado del 43,56%, ya que se sentían satisfechos con la forma de transmitir conocimientos y los resultados se vieron evidenciados en los estudiantes. Se concluye que el 80,19% coincidió en que los jefes inmediatos escuchan las sugerencias de los docentes, lo que garantiza el principio democrático del personal directivo y la eficacia escolar.

En relación a estudios nacionales realizados tenemos a: Vásquez et al. (2021) que planteó como objetivo determinar la relación entre LP y el DD, la misma que se llevó a cabo en una Asociación Adventista en el norte del Perú. En el estudio participaron 75 personas, el enfoque fue cuantitativo, los datos se recolectaron para ambas variables con el cuestionario como instrumento, de enfoque descriptivo, el liderazgo pedagógico el nivel fue bajo en el 39,5%, en el aspecto técnico pedagógico el nivel fue medio en un 54%, en el aspecto flexible el nivel fue bajo en un 47% y en el aspecto orientador nivel alto del 61%, en el desempeño docente el nivel fue bajo en el 36,5%, en la dimensión personal el nivel fue alto en 46%, pedagógico el nivel fue bajo en 52%, institucional en 33,5% nivel moderado, comunitaria en 56% nivel moderado. Para encontrar la relación se trabajó con Rho de Spearman que tuvo el resultado de 0,543, que indica una correlación significativa, positiva. Es decir, hay una asociación directa entre las variables, si existe mayor liderazgo el DD también será mayor.

De acuerdo a Rosas (2016), el propósito fue analizar la relación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño de los profesores desde la opinión de los discentes. Por medio de un enfoque cuantitativo, tipo correlacional considerando una muestra de 110 educandos, empleando el cuestionario. En los resultados, el 67% de los estudiantes consideró que el liderazgo se ejerce de forma satisfactoria y está en un nivel alto, del mismo modo, según la apreciación de los estudiantes el desempeño docente se ubica en un rango nivel medio del 66%, en el aspecto institucional el nivel fue bajo en 35,5%, personal el nivel medio en 32%, pedagógico en el nivel bajo en 43%, en el aspecto comunitario el nivel fue bajo, fue

36,5%. Se concluye que la correlación tuvo un valor de 0,477, es decir existe relación entre las variables considerada como significativa y positiva.

Cabrera (2018) planteó como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y DD de educación secundaria, a través del tipo descriptivo- correlacional, a un universo de 29 profesionales de la educación, aplicándose un cuestionario. En los resultados, se pudo conocer que el 58,7 % consideró que el nivel de liderazgo era bueno, el estilo autoritario tuvo una coincidencia de 75,9% nivel medio, del mismo modo el desempeño docente alcanzó un 96,6% nivel alto, destacando la dimensión pedagógica con un 96,6%, nivel alto. Se concluyó que existe relación significativa al relacionar con Rho de Spearman cuya relación equivale a 0,731, que llevó a confirmar la asociación entre las variables siendo positiva y alta.

Según Mestanza (2017), la finalidad fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional, considerando un estudio correlacional de tipo causal. El estudio trabajó con 58 profesores, mientras que la muestra estuvo constituida por 56 participantes, haciendo uso del cuestionario. Con respecto a la variable liderazgo, el 63,3% dio un nivel alto, percibió la realización de una orientación a las actividades técnico-pedagógicas en nivel medio en un 40,8%, la dimensión flexibilidad la conciben en un nivel medio del 63,3% y en la dimensión orientador nivel medio del 52,3%. En lo concerniente a la variable desempeño profesional, nivel bajo del 38,5% a nivel personal el 67,3% nivel medio, emplea diversas estrategias para desarrollar la actividad pedagógica, nivel medio del 35,6%, institucional nivel bajo del 43,8% y comunitario nivel medio del 36,7%. Dentro de los alcances finales el liderazgo pedagógico del director se ubicó en 63,3% y el desempeño profesional del docente en 73,5%, encontrando en la prueba de Rho de Spearman obtuvo el valor de 0.774 determinando que las variables guardan un vínculo significativo y alto.

Allcca (2021) tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el LP y el desempeño docente de profesores que trabajan en I.E. de Huancayo, su estudio fue descriptivo-correlacional, considerando una muestra de 145 participantes, utilizando el cuestionario para la recolección de la información. En lo relacionado a la variable liderazgo el 55% obtuvo un nivel medio, en el técnico pedagógico el nivel fue medio en un 28,9%, en el aspecto orientador nivel bajo en 36% y en el aspecto

flexible nivel medio del 60% consideró que hay cierto liderazgo del director, en cuanto al desempeño profesional docente, el 45% coincidió en un nivel regular, la dimensión personal, considerada en 44% en un nivel medio, en la aspecto pedagógico nivel moderado del 34%, en la dimensión institucional nivel deficiente en 28,7% y en la dimensión comunitaria nivel medio del 63,2%. Concluyendo que hay correlación entre las variables encontrando un valor de 0.893 con la relación a través de Rho de Spearman por lo que se concluye que la asociación es alta.

Respecto al fundamento teórico del Liderazgo pedagógico directivo, se conocen teorías relacionadas tales como : La teoría de contingencia o de Fieldler, que según Mori (2017) afirma que los sujetos se vuelven líderes no porque tienen cierta personalidad sino porque existen distintos factores de acuerdo a las circunstancias que se generan entre los líderes y los que son parte del grupo, es decir hay una mezcla entre el propio estilo que tiene el individuo y la forma de actuar que tiene con los demás. Cabe mencionar que él fue quien creó el instrumento para ver el trabajo que menos se acepta, se orienta al trabajo o tareas o las relaciones que hay en los grupos.

Esta teoría cuenta con tres características: estructura de las actividades en las que se organiza las actividades de forma clara determinando responsabilidades; el poder brindado por el cargo es el nivel logra el líder de acuerdo a su cargo y la tercera característica: las relaciones que hay entre líder y los integrantes es la satisfacción que el grupo logra cuando acepta a su líder y cuando muestra un comportamiento positivo, dando seguridad como para que puedan confiar. (Mori, 2017).

La teoría de Hersey y Blanchard acerca del liderazgo situacional: en ella el líder trata de encontrar acuerdos en todos los instantes que está en el grupo. El líder lleva a cabo las actividades en concordancia a las particularidades que tienen sus miembros. Este modelo permite hacer un diagnóstico del grupo para alcanzar un buen rendimiento y a la vez adquirir efectividad. (Mori, 2017).

La teoría de Evans y House fue desarrollada por Robert House en la Universidad de Ohio. Esta teoría tiene que ver con todas las facilidades que da el líder a sus miembros su propósito es alcanzar objetivos, tratando que las metas personales de cada empleado vayan de la mano con las de la organización.

(Carrasco, 2016). El liderazgo directivo debe ir de la mano con el desempeño que presenta el educador teniendo en la parte central a los educandos que son la razón de ser del trabajo docente. La relación del liderazgo con el desempeño es importante para que los discentes sean los favorecidos y se puedan desarrollar las competencias y logren habilidades en función a las exigencias del mundo globalizado. (Rojas, 2016).

En relación a los fundamentos teóricos de la primera variable, Casas (2019) precisa que el liderazgo pedagógico directivo es la administración de las condiciones en el trabajo con el fin de tener una mejora en los aprendizajes y la buena dirección de métodos pedagógicos permitiendo que los aprendizajes sean más efectivos.

Así mismo, en relación al término liderazgo Mateo (2016) señala que dicho término deriva de la palabra lead, que tiene que ver con liderar algo, es decir el hecho de dirigir a un grupo hacia una determinada actividad, es como un sinónimo de conducción. Adicionalmente, Siliceo et al. (2016) mencionan que el liderazgo demuestra la cualidad que tiene un sujeto para influir en otros sujetos con el objetivo de lograr los objetivos planteados. En el mismo sentido, Robbins (2015) afirma que el líder directivo en algunos casos da el poder a los demás, así como las metas que deben lograr sus subordinados y haciendo que la institución se maneje con mucha libertad. El liderazgo directivo constituye un conjunto de actividades programadas y asociadas entre sí que mueve a la comunidad educativa y se encuentra establecida y cuyo impulso ayudará a que logren los resultados planeados que no solo abarque los aprendizajes sino asegure que la educación tenga permanencia con el liderazgo que ejerza el director. (MINEDU, 2019). El líder actual debiera tener un perfil diferente al de años atrás, estar actualizado en sus conocimientos, tener estrategias para conducir grupos, si los líderes desean ser exitosos, también deben ser competitivos. Es decir, modificar su gestión como líderes pedagógicos, pero enfocándose en el aprendizaje. (González y Rada, 2017). Para Ángulo (2020) el liderazgo pedagógico tiene que ver con los diferentes modelos de comportarse de los líderes acordes a los tipos de liderazgo que desarrollan.

El liderazgo constituye la base de la gestión educativa y la parte fundamental de cualquier institución, se logra con una buena comunicación humana, dirigiendo,

controlando, liderando y acompañando, en relación a ello Orbegoso (2019) afirma que los directivos suelen ser los líderes formales de una Institución, el liderazgo debe ir más allá de las expectativas, por lo tanto, para trascender debe pasar de tener un compromiso administrativo a un compromiso pedagógico es decir que su gestión vaya a los aprendizajes. Por otro lado, el desempeño docente es un factor importante o bien para impedir o fomentar cambios cuando se tienen las condiciones requeridas, hay aumento de una buena comunicación, compromiso con el aprendizaje y en la medida que los estudiantes aprendan se asegura la calidad de la Institución educativa. (Arana y Coronado, 2017).

Entre los estilos de liderazgo están: el autoritario o autocrático en este tipo de liderazgo, el que lidera es el que toma las decisiones, así mismo orienta el trabajo y el grupo, pero de acuerdo a su forma de pensar, su forma de comunicación es unidireccional. (Mestanza, 2017). Del mismo modo (Trelles, 2016). manifiesta que este líder asume todos los compromisos cuando tiene que tomar decisiones, es decir es quién comienza, orienta, y termina las actividades y además llevar el control de cada uno de los participantes de la institución.

El liderazgo democrático o participativo en el que intervienen todos los colaboradores de la institución, los empleados adquieren roles y también toman decisiones, una característica es la comunicación para decidir las acciones. (Díaz, 2016). En esta clase de liderazgo es el líder que promueve la comunicación y motiva a participar a los que componen la Institución para tomar decisiones, estimula y hace reconocimiento a los logros que tienen cada uno de los integrantes. (Montes, 2017)

Del mismo modo tenemos el liderazgo *laissez faire* en el que el líder actúa de forma pasiva y las decisiones finales las toma el grupo. El grupo tiene la libertad de hacer las actividades que considere conveniente, el líder da su opinión solo si el grupo lo pide. (Díaz, 2016). En este tipo de liderazgo pareciera que no existe líder y los empleados son los que deciden. El líder es el que hace y deja hacer, el poder lo tiene el grupo y el líder toma las decisiones de cada grupo y se estimula con las decisiones del equipo (Carnero, 2016) y finalmente el liderazgo situacional este líder asume diferentes formas de liderazgo de acuerdo a la situación y a los empleados. El líder demuestra siempre mucho dinamismo en su forma de pensar y

manera de ser. Además, está de acuerdo a los requerimientos del grupo. (Díaz, 2016).

Las dimensiones del liderazgo son tres, según Angulo (2020): dimensión técnico-pedagógico, dimensión orientadora y la dimensión flexible. La primera dimensión técnico-pedagógica es la interrelación docente en la que se busca realizar cambios en las formas de comportamiento y en la manera de actuar para alcanzar metas. En la segunda dimensión está la orientadora que tiene que ver con la interacción que se produce con el docente y educando, la parte orientadora se da en la acción correctiva, es decir la que tiene que ver con las normas, en la forma activa se da el monitoreo buscando el error y la tercera dimensión es flexible es decir se busca orientar y dar el soporte, se quiere evitar tomar ciertas medidas, pero ofrece confianza.

Entre las funciones del líder pedagógico deben estar empoderar a los docentes dentro de la comunidad educativa, realizar el trabajo en función a metas compartidas, realizar trabajo colaborativo, fomentar fines académicos para el desarrollo de los estudiantes, promover un buen clima laboral, entre otros, (Contreras, 2016)

En relación a la segunda variable desempeño docente encontramos las siguientes definiciones:

Anchundia (2019) define el desempeño docente al hecho de cumplir las funciones de manera adecuada y está determinado por diferentes factores ya sea del mismo docente, educandos o el medio, este se ejerce en distintos campos y que tienen que ver con el contexto ya sea socio-cultural, el medio en el que se desarrolla, el que se puede dar de forma reflexiva. Así mismo para Capa y Ferreyra (2018) es el grupo de actividades que los profesores realizan de manera cotidiana en el quehacer del maestro entre las que se consideran la preparación de material, el monitorear a los estudiantes y llevar a cabo la ejecución del material que prepara.

De la misma forma Ledo (2016) define al desempeño docente como: el comportamiento que conserva el empleado cuando desarrolla una actividad en la práctica de su carrera docente. Es decir que el docente desarrolle su profesión poniendo en práctica todas sus competencias. Para Añorga (2016) es la forma de cómo trabaja el docente en su actuar cotidiano teniendo en cuenta algunos criterios

que se deben considerar para desarrollar un buen desempeño. Del mismo modo Villalba (2020) lo define como el grupo de tareas que tiene el docente al realizar su trabajo cuando forma a los estudiantes que tiene a su cargo, es decir el docente ejerce una gran responsabilidad en los aprendizajes.

De acuerdo al Marco del Buen desempeño docente (2014) establecen los dominios, desempeños y competencias que deben en particular tener los docentes para llevar a cabo una buena acción pedagógica y ejercer de manera idónea la profesión en el país, entre sus objetivos específicos están el hecho de establecer un acuerdo común entre los docentes para ejercer en el proceso de enseñanza, fomentar entre ellos la revaloración en la sociedad y procuren una imagen distinta como profesionales competentes, que no solo enseñan sino aprenden, y buscan perfeccionarse, hacer que los docentes reflexionen sobre el ejercicio de sus funciones y sean dueños de los desempeños y así puedan en las comunidades realizar una acción compartida de la enseñanza-aprendizaje, finalmente ser guías y coherentes al diseñar e implementar las políticas para ser evaluados y reconocidos.

El Marco del buen desempeño docente MINEDU (2014) tiene cuatro dominios importantes: el primero es preparar a los estudiantes para el aprendizaje (es hacer una planificación, basándose en el programa curricular, realizando unidades didácticas, sesiones, entre otros; en el segundo dominio está la enseñanza para plasmar el aprendizaje de los educandos, para ello se tiene en cuenta el manejo del proceso en el que se tenga en cuenta la inclusividad y la diversidad, el docente debe tener un clima favorable para el aprendizaje, el tercer dominio considera la participación en la gestión del centro educativo en articulación con la comunidad, es decir la comunicación de la comunidad educativa para la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el cuarto dominio el desarrollo de la profesión y la identificación como docente, es decir la acción que realiza y su responsabilidad en la enseñanza y los resultados que obtiene en el aprendizaje. Se designan tres categorías, 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños dando énfasis a los desempeños que son muy importantes para hacer competente a un docente no solo para enseñar sino para aprender.

Klingner y Nabaladian (2016) consideran que las teorías del desempeño tienen que ver con los aspectos educativos, y los estímulos, las teorías en las que se fundamentan son: teoría de equidad la que tiene que ver con lo que percibe el empleado con relación al trato que reciben de forma justa o injusta, además se observan valores como. la lealtad, voluntad y requiere de eficiencia en el empleo. Esta apreciación está relacionada con el estado mental cimentado en críticas subjetivas.

Manifiestan que la teoría de las expectativas tiene que ver con la satisfacción que sostienen los trabajadores con un mejor desempeño, lo que se ve por medio de tres aspectos que inciden en el , la satisfacción que tiene un trabajador de realizar sus funciones de una manera adecuada, la evaluación constante para dar reconocimiento a los trabajadores que puede ser a través de estímulos o sanciones, como consecuencia que se logre o no el desempeño que se espera y finalmente la reacción de los empleados de acuerdo a las sanciones o estímulos.

Se considera que el desempeño docente tiene algunos modelos para medir el rendimiento los que son empleados por el evaluador y en base a lo que pretenden utilizan su modelo, al respecto Valdés (2016) afirma que entre ellos está el modelo centrado en el perfil del docente, la evaluación se lleva a cabo teniendo en cuenta los rasgos particulares del perfil profesional que se ha establecido con anterioridad, teniendo en cuenta al profesor ideal. Luego está el modelo centrado en los resultados, en el que se consideran los logros alcanzados, este tipo de modelo se tiene en cuenta mayormente por los colegios privados a los que les interesa los estándares. El modelo centrado en la conducta del profesor en el salón de clase, el objetivo de esta clase de evaluación es ver la actitud del profesor en función al trabajo pedagógico y al alcance de los aprendizajes logrados por los estudiantes, finalmente el modelo de la práctica reflexiva, este modelo muestra la secuencia de las fases que traten de dar solución, en la que la preparación del docente sigue en avance que se conoce como reflexión en función a la acción.

Así mismo la evaluación del desempeño docente se debe analizar en base a sus funciones, que de acuerdo a Valdés (2016) en primera instancia debe estar el diagnóstico que es el que se hace en un determinado tiempo y en el que está plasmado el resumen las fortalezas y las oportunidades de tal forma que ayuda al

grupo directivo que es el que guía las diferentes actividades que ayudan al desarrollo continuo. En segundo lugar, la instructiva es la que recapitula los indicadores que miden el DD. En tercer lugar, el aspecto educativo es la que tiene que ver con la asociación entre los logros que se encuentra en la evaluación del profesional, las motivaciones y características de los docentes en el centro de trabajo, esto tiene que ver con la apreciación de los padres de familia, directivos y los educandos en relación al trabajo que hace el docente y en función a ello se pueda potenciar las acciones que están débiles. En cuarto lugar, la desarrolladora en base a ello logra la madurez del docente y permite que se haga una autoevaluación y que su desempeño mejore de forma constante como profesional, es decir que las debilidades que encuentre se conviertan en oportunidades.

Rodríguez y Guiomar (2018) sostienen que el desempeño se debe de tomar en cuenta para ser evaluado desde diferentes ángulos es decir desde el lado de los educandos, que son los directos beneficiados, de la opinión de otros docentes y de profesionales que tengan un alto nivel para lograr su crecimiento personal y profesional. Meneses et al. (2020) considera que el docente debe evaluarse y debe formularse tres preguntas ¿Qué es lo que deseo alcanzar? ¿Cuál es el nivel de los educandos? ¿Qué se puede hacer para que sigan avanzando?, si aplica la evaluación formativa, se requiere que el estudiante muestre sus evidencias, para dar un juicio de valor y luego retroalimentar, solo así el estudiante y el docente alcanzarán su desempeño

Las dimensiones del desempeño docente son cuatro, de acuerdo a Capa y Ferreyra (2018), en primer lugar: la dimensión personal, que está en función de las habilidades y destrezas que tiene el docente y se muestra a través del comportamiento, aptitudes, conocimientos alcanzados, forma de temperamento, para en función a ello auto reflexionar y analizar sus fortalezas y debilidades, lo que puede ser el comienzo de cambio en cuanto a sus debilidades y un factor importante aquí es la motivación a mejorar. La segunda dimensión es la pedagógica que tiene que ver con el crecimiento académico y la realización de la profesión como docente, se considera importante que el docente conozca sobre las inteligencias múltiples, el hecho de estructurar los aspectos curriculares y todas las destrezas pedagógicas para su desarrollo en el aula. Tercera dimensión; la institucional que está asociada

con las destrezas que el docente encamina en la I.E. en la que se debe ver reflejado la forma de pensar actual en relación a la planificación, hacer monitoreo y formar grupos para progresar en el trabajo y la cuarta dimensión; la comunitaria que tiene que ver con la relación del docente, educandos y padres de familia teniendo en consideración las distintas maneras de crianza y los entornos familiares y la relación de la institución con la comunidad.

Para Flores (2017) entre los factores que influyen en el DD están la formación profesional, salud, el nivel de estímulo y responsabilidad con su trabajo. Otro factor es el relacionado con el educando, similares a las del docente, estos están en función a las condiciones de familia, condición socioeconómica del maestro y del medio. El desarrollo que tenga el profesor se manifiesta en lo que se logra en el docente. Por otro lado, el aspecto socio-económico, cultural y político.

Montenegro (2017) precisa que hay tres clases de desempeño: El primero que es la actividad localizada es decir realizar el trabajo que nos corresponde, el segundo en base a los factores como son el educando y la formación profesional y el tercero en el campo de acción vale decir como docente en la relación profesor-educando.

El docente se califica de manera permanente siendo ejemplo en diversos aspectos como son: la puntualidad, responsabilidad, disciplina, principios éticos, es así que Cruz (2016) señala que el desempeño docente tiene que ver con la calificación que se le da constantemente ya sea por el centro educativo, por ciertas características personales, por el compromiso que tiene con su centro de trabajo, su desempeño pedagógico y su nivel de innovación.

III. METODOLOGÍA

A continuación, se hizo referencia a los aspectos metodológicos en los que se fundamentó la investigación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

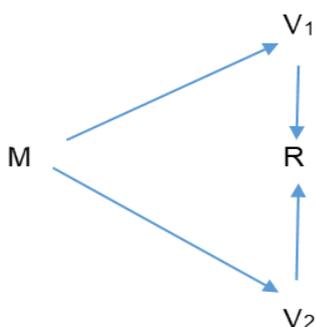
El estudio, por ciertas particularidades fue tipo básica, pues se conoció de manera más amplia lo referente al liderazgo pedagógico directivo y el desempeño de los profesores en la A.E. Virgen de la Familia, Chorrillos. Al respecto, Carrasco (2016) manifestó que este tipo de investigación amplía el conocimiento de las variables y aporta al conocimiento científico

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que el estudio trabajó con cantidades numéricas, que son producto de la recolección de datos en función al cuestionario, datos que son trabajados a través de la estadística. (Hernández, y Mendoza, 2018).

Adicionalmente se usó el término diseño para detallar la manera de realización del estudio, desde que se planteó el problema, se recogió los datos y todo lo relacionado al camino que se llevó a cabo. Los diseños no experimentales tienen que ver con la no manipulación de las variables, es decir que, no se busca conseguir ciertos resultados en las variables en función a mediaciones, que midieron los sucesos como están en el contexto.

Se trata del no experimental pues de los sucesos que se toman de la realidad, no se experimentó con las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

La gráfica correlacional es:



V₁= Liderazgo pedagógico directivo

V₂= Desempeño docente

R= relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Definición conceptual

Para Ángulo (2020) el liderazgo pedagógico tiene que ver con los diferentes modelos de comportarse de los líderes en función a las clases de liderazgo que desarrollan.

Definición operacional

Las dimensiones del liderazgo son tres, según Angulo (2020): dimensión técnico-pedagógico, dimensión orientadora y dimensión flexible.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Capa y Ferreyra (2018) es el grupo de actividades que los profesores realizan de manera cotidiana en el quehacer del maestro entre las que se consideran la preparación de material, el monitorear a los estudiantes y llevar a cabo la ejecución del material que prepara.

Definición operacional

Las dimensiones del desempeño docente son cuatro, de acuerdo a Capa y Ferreyra (2018), en primer lugar: la dimensión personal, la segunda dimensión es la pedagógica, en la tercera dimensión institucional y la cuarta dimensión la comunitaria

Escala de medición

La escala de las variables es de razón, mientras que la del instrumento es tipo Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

El estudio se llevó a cabo en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, cuya población estuvo conformada por 50 docentes. Esto es sustentado por Sánchez et al. (2018) quienes señalan que población es todo grupo de elementos (personas, materiales o sucesos) que poseen determinadas particularidades comunes, que están involucrados en un espacio en común.

Criterio de inclusión

Se incluyeron a los docentes que laboraron en Asociación Educativa durante el periodo escolar correspondiente al año 2021

Criterio de exclusión

No se incluyeron docentes que dejaron de trabajar durante el periodo escolar correspondiente al año 2021

Muestra

Para el estudio se realizó un censo, por lo que no fue requerido el uso de una muestra, ya que se consideraron a todos los docentes de la asociación educativa. En este sentido, Ramírez (2018) señala que muestra hace referencia a la extracción de los sujetos de la población mediante alguna técnica de muestreo. Sin embargo, si se utiliza a todos los sujetos el estudio es denominado censal.

Muestreo

Por las condiciones del estudio no se usó técnicas de muestreo

Unidad de análisis

Un docente que ha laborado en la Asociación Educativa durante el periodo escolar correspondiente al año 2021

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En este caso particular la técnica utilizada fue la encuesta, aplicándose a los docentes instrumentos denominados cuestionarios. Como sustento de lo mencionado Carrasco (2016) menciona que la técnica de la encuesta contempla los mecanismos y procedimientos que el investigador utiliza para recolectar los datos en un estudio. Adicionalmente, el cuestionario viene hacer un grupo de preguntas que indagó sobre las variables que son parte de la investigación.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento

Instrumentos:	Liderazgo pedagógico y de desempeño docente
Autor:	Ángulo (2020) y Capa y Ferreyra (2018)
Lugar:	A.E. Virgen de la Familia
Duración:	25 min.
Nº de ítems:	V1: 24 ítems, V2: 21 ítems
Escala:	Likert
Sujetos de aplicación:	50

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

El validar los instrumentos utilizados permitió asegurar la medición de lo que se pretendió medir y se llevó a cabo por juicio de expertos. Los especialistas evaluaron la relevancia, la claridad en la formulación de las preguntas, así como también la pertinencia.

Tabla 2

Juicio de expertos

Experto	Validación
Dr. Walter Vásquez M.	Aceptable
Dra. Bethy Quintana T.	Aceptable
Dr. Edgar Alvizuri G.	Aceptable

Confiabilidad

Son las veces que se aplicó de forma reiterativa el instrumento y en los resultados que se obtuvieron tuvieron iguales resultados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). Se aplicó el instrumento para encontrar la confiabilidad a un grupo pequeño de 20 personas al que lo llamaremos piloto, con similares particularidades a los que son parte de la investigación. Al tener ya las personas encuestadas se hizo la

confiabilidad usando Alfa de Cronbach, el mismo que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron nos indicaron que el instrumento es confiable.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach

Variables	Grado de confiabilidad
Liderazgo pedagógico directivo	0,845
Desempeño docente	0,889

3.5 Procedimientos

Para poder llevar a cabo la recolección de los datos la universidad previa solicitud del Maestría entregó un documento, el que fue llevado al lugar en el que fue la aplicación de los instrumentos, una vez que se otorgó el permiso en el lugar de aplicación se procedió a realizar el recojo de información. Por efecto de la pandemia que se estuvo realizando educación virtual, el cuestionario fue llenado a través del formulario Google que fue enviado por WhatsApp. Una vez que se contó con la información, estos fueron colocados en Excel el que fue trabajado con el SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

La información fue llevada al SPSS se trabajó la estadística, primeramente, se realizó de forma descriptiva, la que incluye tanto las frecuencias como cifras porcentuales, estos se mostraron en figuras y tablas. Luego en la parte inferencial se tuvo en cuenta la comprobación de las hipótesis generales y específicas. Para demostrar la correlación se usó Rho de Spearman y la información se presentó en tablas de contingencia.

3.7 Aspectos éticos

Durante el avance del trabajo se consideró los aspectos éticos que exige los estudios de este tipo, es decir gozó de veracidad, los principios de no maleficencia, así como la beneficencia. Así mismo los datos que se recogieron son de interés solamente del que investiga, por lo tanto, se respetó el anonimato de los que participan apoyando el estudio. En relación al material que se utilizó fue auténtico,

no hubo copia de ninguna clase y al momento de poner las referencias sólo se colocó las que se usó en el estudio, se trabajó en el procedimiento el APA 7 para referenciar.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables en estudio

Tabla 4

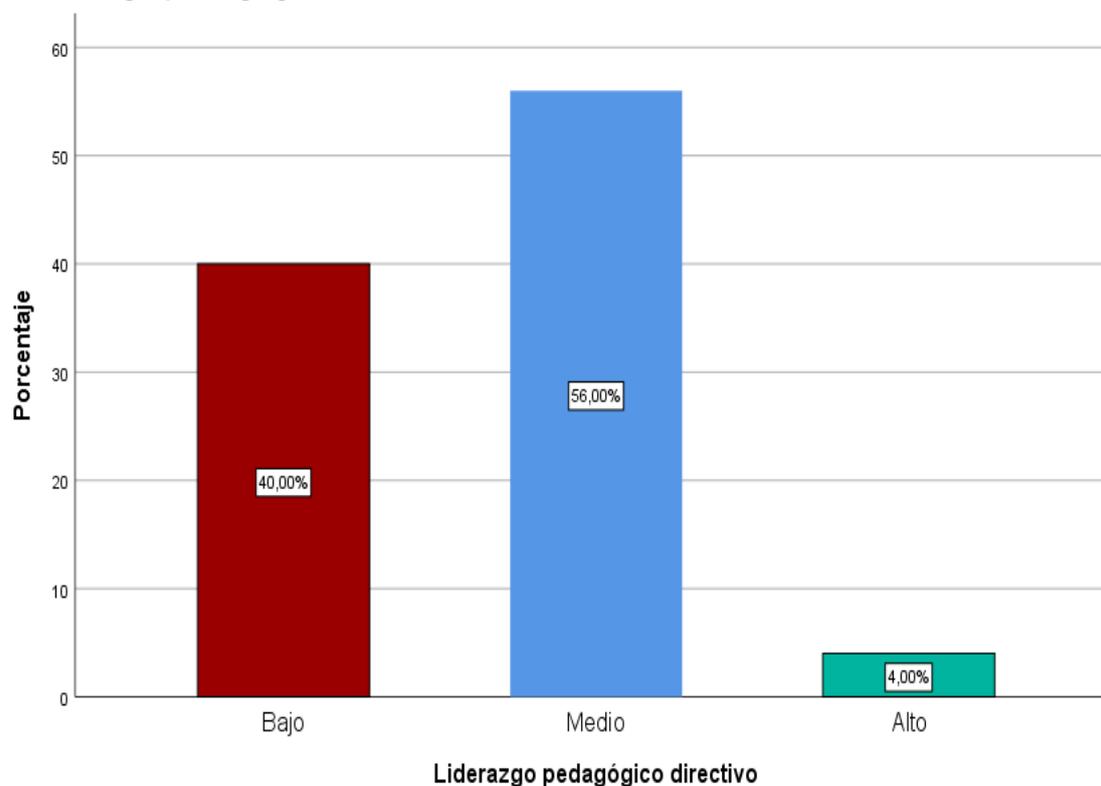
Distribución de frecuencias del liderazgo pedagógico directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	40,0	40,0	40,0
	Medio	28	56,0	56,0	96,0
	Alto	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 1

El liderazgo pedagógico directivo



De la tabla 4 y figura 1, se ve que el 40.0% de los participantes perciben que el liderazgo pedagógico es de nivel bajo. El 56.0% refieren que es de nivel medio.

No obstante, solo el 4.0% del resto de los docentes perciben que el liderazgo pedagógico del directivo de la Asociación Educativa Virgen de la Familia en el año 2021, es de nivel alto.

Resultados descriptivos según las dimensiones del liderazgo pedagógico directivo

Tabla 5

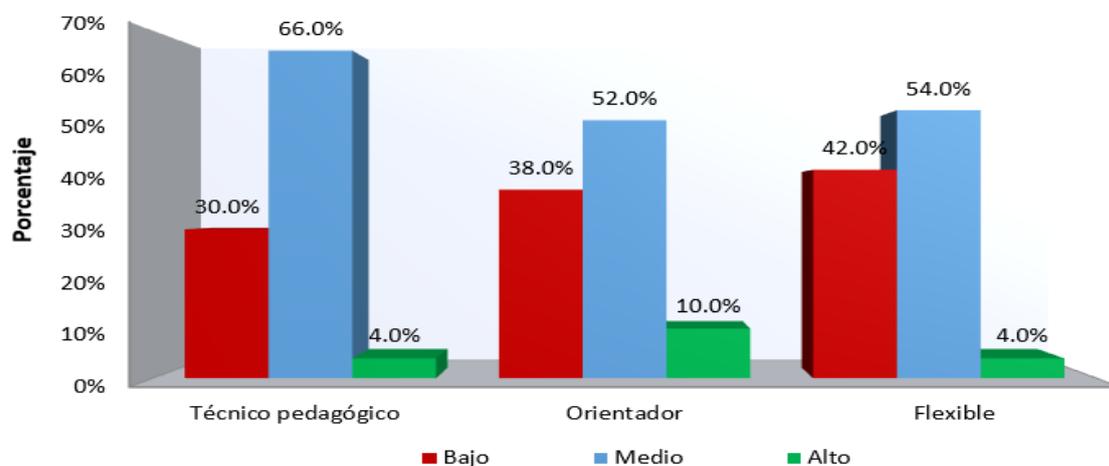
Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo pedagógico directivo

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje
			valido (%)
Técnico pedagógico	Bajo	15	30.0
	Medio	33	66.0
	Alto	2	4.0
Orientador	Bajo	19	38.0
	Medio	26	52.0
	Alto	5	10.0
Flexible	Bajo	21	42.0
	Medio	27	54.0
	Alto	2	4.0

Fuente: Base de datos

Figura 2

Dimensiones del liderazgo pedagógico directivo



Niveles del liderazgo pedagógico directivo según sus dimensiones

En la tabla 5 y figura 2 se tiene que la prevalencia de los datos se ubica en el nivel medio, tal es así que en la dimensión técnico pedagógico el 66.0% de los encuestados refieren el nivel medio, un 52.0% en la dimensión orientador y un 54.0% en la dimensión flexible. Mientras que en cuanto al nivel alto la recurrencia es en menor proporción a decir 4.0% en las dimensiones técnico pedagógico y flexible, y en cuanto en la dimensión orientador el porcentaje se incrementa un 6.0% con referencia a lo anterior.

Tabla 6

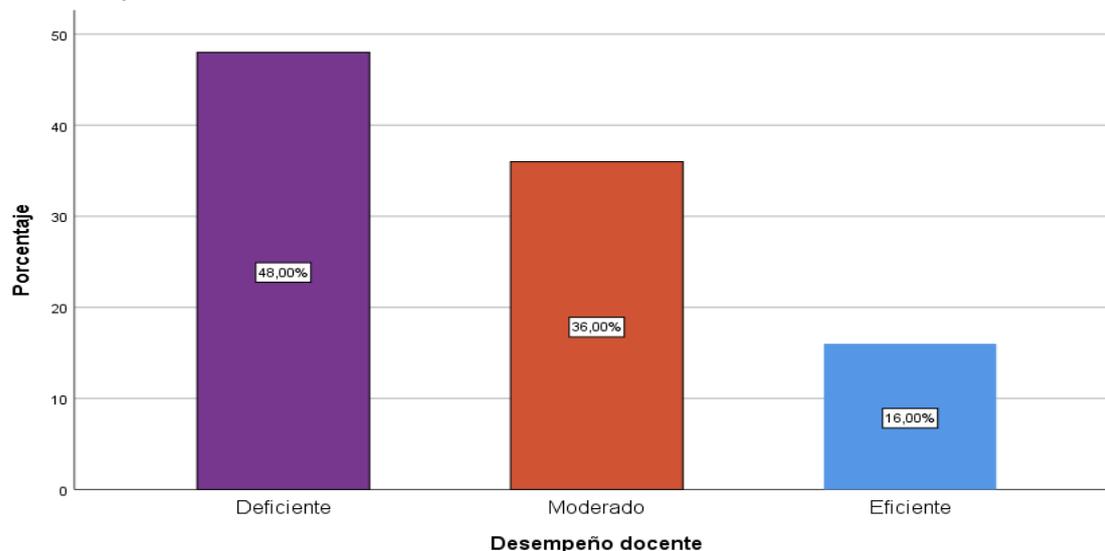
Distribución de frecuencias del desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	48,0	48,0	48,0
	Moderado	18	36,0	36,0	84,0
	Eficiente	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 3

El desempeño docente



De la tabla 6 y figura 3, se evidencia que el 48.0% de los colaboradores perciben que el desempeño docente es de nivel deficiente. Mientras que, el 36.0% refieren

que es de nivel moderado. Empero, el 16.0% restante de los docentes perciben que el desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia en el año 2021, es de nivel eficiente.

Resultados descriptivos según las dimensiones del desempeño docente

Tabla 7

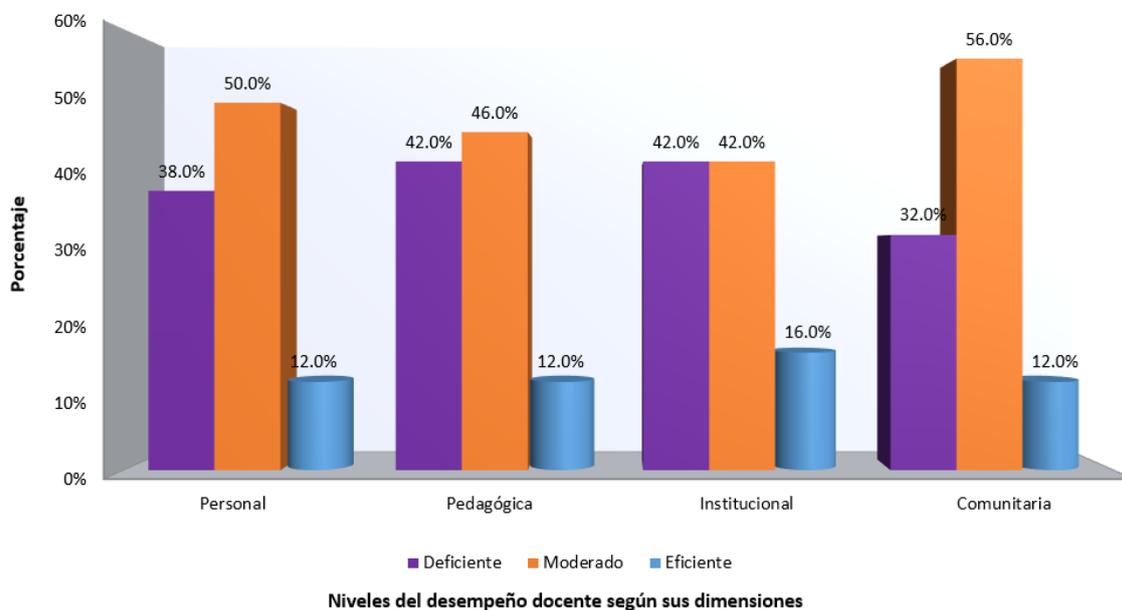
Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje
			valido (%)
Personal	Deficiente	19	38.0
	Moderado	25	50.0
	Eficiente	6	12.0
Pedagógica	Deficiente	21	42.0
	Moderado	23	46.0
	Eficiente	6	12.0
Institucional	Deficiente	21	42.0
	Moderado	21	42.0
	Eficiente	8	16.0
Comunitaria	Deficiente	16	32.0
	Moderado	28	56.0
	Eficiente	6	12.0

Fuente: Base de datos

Figura 4

Dimensiones del desempeño docente



En la tabla 7 y figura 4 se tiene que la recurrencia de los datos se ubica en el nivel moderado, con un 50.0% en la dimensión personal, 46.0% en la dimensión pedagógica, 42.0% en la dimensión institucional, y con un 56.0% en la dimensión comunitaria. Mientras que en lo referido al nivel eficiente la proporción es menor, es así que la recurrencia de los datos es de solo el 12.0% en las dimensiones personal, pedagógica y comunitaria, sin embargo, la recurrencia es del 16.0% en la dimensión institucional en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: El liderazgo pedagógico directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año lectivo 2021.

H₁: El liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año lectivo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente

			Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1.000	.705**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.705**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 8, se considera que de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman (0.705) y el p-valor calculado es < 0.05 ($p= .000$), existe una relación significativa, positiva y alta entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 9

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente

Dimensiones	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Técnico pedagógico	,686**	,000	50
Orientador	,674**	,000	50
Flexible	,615**	,000	50

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

De los resultados que se ven en la tabla 9, se puede decir que en función al coeficiente Rho de Spearman (0.686) y el p-valor calculado es < 0.05 , existe una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión técnico pedagógica del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente. Mientras que en lo que respecta a la segunda hipótesis específica el valor del coeficiente Rho de Spearman (.674) y el p-valor calculado es < 0.05 , refiere que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión orientador del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente. Finalmente, en lo que respecta a la tercera hipótesis específica se tiene que la dimensión flexible de la variable liderazgo pedagógico directivo se relaciona de manera significativa, positiva y moderada (.615) con el desempeño docente en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, entendiendo que el buen líder pedagógico permite que los docentes tengan las mejores perspectivas de aprendizaje y se puedan desempeñar su trabajo de la mejor manera en la institución. Para los resultados de la presente investigación se tuvo en cuenta el cuestionario para recoger la información y la correlación se llevó a cabo usando Rho de Spearman que obtuvo un valor de 0,705 lo que muestra que hubo correlación entre las variables.

Para llevar a cabo la discusión tuvimos en cuenta estudios nacionales e internacionales los que fueron comparados con los resultados encontrados en el presente trabajo y se fundamentó en conceptos teóricos con respecto a las variables que fueron parte del estudio.

En el liderazgo pedagógico directivo el nivel fue medio en 56%, de acuerdo a los antecedentes de Orellana (2019) coincide con la presente investigación que estuvo en un nivel medio del 52% y difiere con Rodríguez y Gairín (2017) que estuvo en un nivel alto del 42,5%, así como en Rosas (2016) que también estuvo en el nivel alto del 67% y Mestanza (2017) que estuvo en el nivel alto del 63,3%, lo que lleva a afirmar que existe un buen liderazgo que fue vista desde la perspectiva de los participantes.

Así mismo coincide con Rodríguez et al. (2020) en el que el liderazgo tuvo nivel medio del 51%, coincide con el estudio al igual que con Allca (2021), cuyo liderazgo estuvo en el nivel medio del 45% mientras que en Roca y Alonso (2020), estuvo en el nivel regular que equivale al 75%. Del mismo modo en relación a Cabrera (2018) afirma que el liderazgo es bueno en 58,7%.

Al ver los diferentes antecedentes podemos afirmar que el liderazgo por lo general se encuentra en un nivel medio, es decir las instituciones tienen líderes que les falta mucho por hacer para ser los líderes completos. De acuerdo a lo que asevera Mori (2017) los líderes se hacen buenos líderes no porque tengan facultades especiales sino porque hay factores que contribuyen a ello, es decir se combinan ciertos

rasgos de la personalidad con lo que sucede en el entorno. Una persona no nace líder sino se hace en el camino de acuerdo a las circunstancias. En el aspecto pedagógico los líderes son las personas que empujan a los docentes a establecer ciertas metodologías que ayuden a que el aprendizaje sea efectivo, por lo general deben estar enfocados a potenciar los aprendizajes.

En la presente investigación se tuvo en cuenta para encontrar los resultados de los objetivos generales y específicos, se planteó en el objetivo general para determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente y luego se buscó a través de la hipótesis general si existe esa relación, para ello se aplicó la correlación con Rho de Spearman que resultó ser igual a 0,705 que indica que el grado de correlación es positiva, significativa y alta. Además, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Este resulta de la correlación coincide con el que fue encontrado en el estudio de Orellana (2019) cuyo valor de la correlación fue 0,702 que muestra que la correlación es positiva y alta, al igual que Cabrera (2018) obtuvo una correlación de 0,731, y también Mestanza (2017) cuya correlación fue 0,744, y la de Allca (2021) las mismas que difiere con Vásquez et al. (2021) que encontró una correlación de 0,543 que indica una correlación positiva y moderada.

En una institución es importante el liderazgo directivo ya que en base a ello se llevará a cabo ya sea un bueno o malo desempeño que irá de mano con los estudiantes, que son la razón de ser del trabajo docente, que serán beneficiados cuando hay interrelación positiva entre el líder y el desempeño. (Rojas, 2016). Del mismo modo en la correlación en el estudio de Rosas (2016), fue 0,477, que nos muestra que es positiva y significativa.

En los objetivos específicos tuvimos en el objetivo específico 1 determinar si existe relación entre el componente técnico pedagógico y el desempeño docente, luego se planteó la hipótesis específica 1 para buscar dicha relación con la correlación de Rho de Spearman, que arrojó como resultado 0,686 que nos muestra que la relación fue positiva, significativa y moderada, con ello quedo demostrada la hipótesis¹ en la que se rechazó la hipótesis nula y quedó aceptada la hipótesis alterna.

En relación a sus dimensiones encontramos que en la primera dimensión técnico pedagógico el nivel fue medio en el 66%, difiere con el antecedente de Orellana (2019) que estuvo en un nivel bajo del 45%, así como con Rodríguez et al. (2020) que también estuvo en el nivel bajo del 27,65% y con Rodríguez y Gairín (2017) que estuvo en un nivel alto del 42,5%.

Al mismo tiempo coincide con Vásquez et al. (2021) que estuvo en el nivel medio del 54%, al igual que Mestanza (2017) que también estuvo en el nivel medio del 40,8%, al igual que el estudio de Allca (2021) que estuvo en el nivel medio del 28,9%.

En base a lo encontrado a través de los diferentes estudios en el aspecto técnico pedagógico coinciden que en su mayoría se encuentran en un nivel medio, lo que nos lleva a afirmar que hay muchos factores que no contribuyen a que el aspecto técnico pedagógico sea lo mejor posible, entre ellos encontramos temas como la organización de los currículos, la programación, el cumplimiento de los docentes, entre otros. En esta dimensión se trata que la interrelación entre el líder y el docente que debe tener una comunicación efectiva para el logro de las metas. (Ángulo, 2020).

En el objetivo específico 2 se indagó determinar la relación entre el componente orientador y el desempeño docente, para ello al realizar la hipótesis 2 se vio la relación entre ellas, encontrándose a través de la correlación de Rho de Spearman que el valor de dicha correlación fue 0,674 lo que demuestra que es una relación moderada, positiva y significativa. Del mismo modo se demostró la hipótesis, en la que se refuta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

En la segunda dimensión componente orientador encontramos en los resultados tuvo un nivel medio del 52%, que coincide con Orellana (2019), que estuvo en el nivel medio en 43%, Rodríguez y Gairín (2017) que estuvo en el 80% nivel medio, Mestanza (2017) nivel medio del 52,3%, y Allcca (2021) que estuvo en el nivel medio del 28,9%, difiere con Rodríguez et al. (2020) que estuvo en el nivel alto, al igual que Roca y Alonso (2020), que estuvieron en el nivel alto del 85%, así como Vásquez et al. (2021) que estuvo en el nivel alto en el 61%.

Si hablamos de la dimensión orientador encontramos que tiene que ver con la interrelación que se da docente-estudiante en la que el docente trata de cumplir su labor y trata de realizar acciones correctivas cuando es necesario para ello tiene en cuenta una serie de normas (Ángulo, 2020).

En el objetivo específico 3 se indagó por encontrar la relación entre la dimensión componente flexible del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, se buscó a través de la hipótesis específica 3, la relación de ellas, para lo cual se usó la correlación de Rho de Spearman que arrojó un valor de 0,615, que muestra que la relación es positiva, significativa y moderada. Del mismo modo con ello se corroboró la hipótesis específica 3 en la que se confirma la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula.

En la tercera dimensión del liderazgo tenemos la dimensión flexible que estuvo en el nivel medio del 54% que coincide con Orellana (2019) que estuvo en el nivel medio del 43%, así como Rodríguez y Gairín (2017) que estuvo en nivel medio en el 100%, Rodríguez et al. (2020), nivel medio del 21,27%, Mestanza (2017) nivel medio del 63,3% y Allca (2020) nivel medio en 60%.

En la dimensión flexible se tiene en cuenta tanto la orientación como el apoyo, tratando evitar ciertas medidas para trabajar, pero al mismo tiempo dar cierto nivel de confianza. Dependiendo de la circunstancia el líder pedagógico debe actuar en forma equitativa para generar un clima agradable en el que se pueda aportar. (Angulo, 2020).

En la segunda variable desempeño docente encontramos según los resultados que fue deficiente del 48%, que difiere con Orellana (2019) que tuvo nivel eficiente del 39% y de acuerdo al estudio de Rosas (2016), estuvo en un nivel medio del 46,7%.

Del mismo modo en el estudio de Vásquez et al. (2021) el nivel fue bajo en 36,5%, al igual que Rosas (2016) se halló en el nivel medio del 66%. Difiere con Cabrera (2018) que estuvo en el nivel alto del 96,6%, nivel bajo en Mestanza (2017) en 38,5%, nivel regular en Allca (2021) en 45%.

Hablar del desempeño es hablar de diversos factores que conducen a él, el que da en distintos espacios que tienen que ver con el aspecto socio cultural y el entorno en el que se lleva a cabo (Anchundia, 2019). Para Capa y Ferrera (2018) tiene que ver con el grupo de actividades que realiza el profesor en su vida diaria, entre las que se considera el material que usa para sus clases, puesta en práctica del material para la clase, así como el hecho de ejecutar todo el material que preparó previamente.

En la dimensión personal de acuerdo a los resultados el nivel fue moderado en un 50% que difiere con Orellana (2019) en el cual el nivel bajo del 36%. Del mismo modo López, et al. (2018), estuvo en el nivel medio en el 46,7%, que difiere con el estudio que estuvo en un nivel alto de 46%, al igual que Rosas (2016) que estuvo en el nivel medio del 32%, así como Mestanza (2017) que estuvo en el nivel medio del 67,3%.

Esta dimensión tiene que ver con las habilidades que tienen los docentes y la que puede verse a través de sus comportamientos y que puede hacer una reflexión en función a las debilidades y fortalezas que tiene con el fin de que pueda realizar cambios para la mejora.

En la dimensión pedagógica el nivel fue moderado en el 42% que coincide con Orellana (2019) que estuvo en nivel moderado en 56%, que difiere con López, et al. (2018), que estuvo en el nivel alto del 94, 2%, así como Cabrera (2018) que también estuvo en el nivel alto en 96,6% y con Vásquez et al. (2021) que estuvo en el nivel bajo del 52%, al igual que Rosas (2016) nivel bajo de 43%. Del mismo medio en el estudio de Mestanza (2017) el nivel fue medio en 35,6% y coincide con Allca (2021) que estuvo en un nivel moderado en 34%.

En la dimensión pedagógica es fundamental ya que ayuda al desarrollo profesional del docente para estructurar de la mejor manera los aspectos pedagógicos y las programaciones que se realizan para lograr habilidades y destrezas en los estudiantes. (Capa y Ferreyra, 2018).

En la dimensión institucional los resultados estuvieron en el nivel moderado del 42%, que difiere con Orellana (2019) que estuvo en el nivel deficiente del 34,5%, Rosas (2016) nivel bajo del 35,5% y Mestanza (2017) nivel bajo en 43,8%. Para

López, et al. (2018), nivel medio del 56,2% y Allca (2021) nivel deficiente 28,7%. Del mismo modo coincide con Vásquez et al. (2021) nivel moderado en 33,5%.

La dimensión institucional tiene que ver con el desarrollo del docente en una institución, en la que utiliza todas sus habilidades, que se puede ver cuando realiza su planificación, utiliza diversas estrategias para el desarrollo de su clase y por otro lado se siente identificado con la institución (Capa y Ferreyra, 2018).

En la dimensión comunitaria el nivel fue moderado en un 56%, a diferencia de Orellana (2019) que fue de nivel deficiente del 48,7%. Del mismo modo coincide con López, et al. (2018), que estuvo en un nivel moderado en 43,56% al igual que Vásquez et al. (2021) que también estuvo en un nivel moderado del 56% que difiere con Rosas (2016) nivel bajo en 36,5%. Para Mestanza (2017) estuvo en el nivel medio del 36,7%, así como Allca (2021) nivel medio en 63,2%.

En la dimensión comunitaria se considera la relación que tiene el docente con la comunidad en la que se incluyen estudiantes y padres de familia, en la que se considera los familiares que tienen relación con la institución educativa y la institución con el entorno.

El estudio contribuye con información valiosa en cuanto a teorías, conceptos de las variables liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente cuyos resultados en la primera variable tiene la tendencia de nivel medio y en cuanto al desempeño docente estuvo en nivel moderado. Del mismo modo el estudio contribuirá a la investigación con instrumentos validados y que tienen confiabilidad para ser aplicados en otros estudios.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que los líderes son esenciales en toda institución ya que pueden encaminar a las personas que realizan su trabajo sin identificación con su institución hace de que realice diferentes tareas que ayuden a potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje, su gestión debe estar encaminada al aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo al contraste de hipótesis general, se concluye que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021. La relación es considerada alta debido al $Rho= 0.705$.

Segunda

Según el contraste de hipótesis específica 1, se concluye que el liderazgo pedagógico directivo en su dimensión técnico pedagógico se relaciona de manera significativa ($p\text{-valor}= .000$) directa y moderada ($Rho= .686$) con el desempeño docente en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021.

Tercera

De acuerdo al contraste de la hipótesis específica 2 el liderazgo pedagógico directivo en su dimensión orientador se relaciona de manera significativa ($p\text{-valor}= .000$) directa y moderada ($Rho= .674$) con el desempeño docente en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021.

Cuarta

De acuerdo al contraste de la hipótesis específica 3, el liderazgo pedagógico directivo en su dimensión flexible se relaciona de manera significativa ($p\text{-valor}= .000$) directa y moderada ($Rho= .615$) con el desempeño docente en la Asociación Educativa Virgen de la Familia, en el año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los promotores de la Asociación Educativa y el líder pedagógico potenciar las habilidades de los docentes para la realización de objetivos comunes y visión compartida de la institución y haciendo sentir muy útiles a los miembros que lo conforman, de tal manera que ayude a un buen desempeño docente.

Segunda

A los directivos dar mayor énfasis al proceso de enseñanza- aprendizaje elaborando y construyendo modelos que ayuden a mejorar el aspecto técnico pedagógico apoyándose en especialistas de educación de la UGEL o Ministerio de Educación para llevar a cabo un buen desempeño docente.

Tercera

Al líder pedagógico concientizar a los docentes con charlas motivadores a través del Departamento Psicológico para llevar a cabo de la mejor forma el rol orientador del docente tanto con los estudiantes como con los padres de familia.

Cuarta

Al líder pedagógico directivo y los docentes llevar a cabo charlas de orientación para dar soporte a la comunidad educativa, tomando siempre acciones flexibles y brindando un clima de confianza que evite las normas y reglas drásticas, que ayude al buen desempeño docente.

REFERENCIAS

- Allcca, C. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo: Perú.
- Anchundia, I. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Revista Dialnet* 5(2). ISSN: 2477-8818.
Dialnet-DesempenoDocenteYSuInfluenciaEnElAprendizajeDelEst-7344271.pdf
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Añorga, J. (2016). Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. *Revista Soporte magnético*, 05 (06).
- Arana, L. y Coronado J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista Dialnet*, 3(18), 223-310
- Borden, A. (2016). *Proyecto de formación en gestión y administración educacional a directores de áreas educativas*. Reporte inédito del encuentro con directores de áreas educativas, Asunción.
- Cabrera, C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad San Pedro. Nuevo Chimbote- Perú.
- Capa, C. y Ferreyra, M. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa Colegio Nacional Yarinacocha, Pucallpa, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Carnero, H. (2016). *Discovering the potencial of leadership*. Spain, Barcelona. Editorial Juventud. Biblioteca Nacional.
- Carrasco, J. (2016). *Los asuntos del liderazgo: Un secreto de todo líder*. España. Editorial Vida.

- Carrasco, S. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial San Marcos. Lima: Perú
- Casas, A. (2019). Pedagogical leadership new perspectives for teacher performance. *Redalyc Journal*, 13(1). DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Contreras, T. (2016). Pedagogical leadership, Teacher leadership and the role of school improvement: Theoretical approximation. *Proposals and representations*, 4(2), 231-284. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>
- Cruz, M. (2016). The teaching performance at schools. *Scielo Magazine*, 2(21). 36-47
- Díaz, W. (2016). *The secrets of leadership: How discover you are a leader*. Mexico. Promexa y Drago Editorial.
- Flores, M. (2017). *Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- González, N. y Rada, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales*. XXIII (1), 81-90
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. México. Editorial MCGraw Hill Education. ISBN: 978-14562-6096-5
- Klingner, E. y Nabaldian, J. (2016). *Management of public personal area*. Mexico, ELIAC.
- Ledo, C. (2016). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. [Tesis de doctorado]. Universidad Santiago de Cuba.
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas

públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(35).
ISSN 07981015.

Marco del Buen desempeño docente (2014). *Para mejorar la práctica como maestro y guiar el aprendizaje de los estudiantes*. Corporación gráfica Navarrete. Resolución Ministerial N° 0547-2014-Ed.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Mateo, L. (2016). Liderazgo compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *En Revista IIPSI*, 9(1). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú

Meneses, A., Claro, M., Canales, P., Cox, P., García, V., González, S., Guerrero, P., Infante, M., Mendive, S., Müller, M., Murillo, F., & Nussbaum, M. (2020). *Didácticas para la proximidad: Aprendiendo en tiempos de crisis*. Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2020/07/INFORME-DIDACTICASPARA-LA-PROXIMIDAD.pdf>

Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Maestría]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Un buen Maestro cambia tu vida. Lima Perú.

Ministerio de Educación-MINEDU (2019). *Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las Instituciones Educativas y programas de educación básica*. MINEDU. https://edn.www.gog.pe/uploads/document/file/286165/RVM_N_011-2019-MINEDU.pdf

Montenegro (2017). *Evaluación del desempeño docente: Fundamento, modelos e instrumentos*. Bogotá: Ed. Magisterio.

- Montes, L. (2017). *Las habilidades directivas y las técnicas de liderazgo*. México. Editorial ideas propias
- Mori, E. (2017). *The mistakes of leadership: Caes and things of leader*. Ecuador. Planet Editorial.
- OCDE (2017). *Panorama de la educación 2017. Indicadores de la OCDE*. Fundación Santillana. <https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/PANORAMA%20EDUCACION%202017.pdf>
- Orbegoso, V. (2019). Pedagogical leadership of directives and teaching performance. *Politic Science Magazine*, 17(23) DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Orellana, K. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. DOI: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>. Revista Internacional de Estudios en Educación. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/206>
- Organización de la Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, (UNESCO) (2018). *Guía básica de Recursos Abiertos*. París: Unesco.
- Ramírez, A. (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la especialidad de contabilidad- Informática*. Quillabamba. Cusco. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación.
- Robbins, S. (2015). *Management*. (10th edition). Mexico. Pearson Education
- Roca, P. y Alfonso, L. (2020). *Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica*. Luz. Año XIX. (1), pp. 109-123, enero-marzo, 2020. <https://luz.uho.edu.cu/>
- Rodríguez, L. y Guiomar, B. (2018). Assessment of the teacher ' s performance in the subject Histology and Embryology. *Educación Médica Superior Magazine*, 32(3), 181–194. Recuperado de <http://scielo.sld.cu>
- Rojas, M. (2016). Retos a la Educación Peruana en el siglo XXI. Challengues to Peruvian Education in XXI st Century-Trujillo. *Revista Latinoamericana de*

calidad y eficacia en la educación. Universidad César Vallejo.
<http://www.redalyc.org/pdf/551/55143412006.pdf>

Rodríguez, A. y Garín, K. (2017). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. (5ta ed). Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon.

Rodríguez, G. y Gairín J. (2017). Influencia de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico en las Prácticas Pedagógicas Docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas. *IJELM International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 6-29. DOI: 10.17583/ijelm.2017.2469.

Rodríguez, M., Ordoñez, A. y López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.364581>

Rosas, E. (2017). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *Revista Con Ciencia EPG*, 1(1) ISSN: 2517 – 989656Ciencia Liderazgo. <http://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/45/32>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística*. (1era. Ed.)

Siliceo, A., Angulo, B. y Siliceo, F. (2016). *Liderazgo el don de servicio*. México, D.F. McGraw Hill.

Trelles, A. (2016). *El liderazgo es un sentimiento: Descubre el líder que llevas dentro*. Argentina. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.

Valdés, H. (2016). The performance of teacher and his evaluation. La Habana: *Town and education Magazine*, 2(23)

Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez-Villanueva, C. y Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas nivel primaria, distrito de la Yorda-Los palos, año 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada de Tacna.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, 2021

Autor: Marleny Valle Concha

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, 2021? Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el componente Técnico Pedagógico y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021?	Objetivo general: Determinar si existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Objetivos específicos a) Determinar si existe relación entre el componente Técnico Pedagógico y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.	Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021. Hipótesis específicas: a) Existe relación directa y significativa entre el componente Técnico Pedagógico y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.	Variable 1: Liderazgo Pedagógico directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Técnico Pedagógico	-Estimulación para el aprendizaje -Respeto a la individualidad -Ejercicio intelectual -Recompensa contingente	1,2,3, 4,5,6 7,8, 9,10,11,12 13,14,15,16	Ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto (89-120) medio (57-88) Bajo (24-56)
Orientador	-Premio en relación al esfuerzo del trabajador -Control democrático de las actividades	17,18,19,20, 21,22,23,24,					
Flexible	-Apertura de funciones -Capacidad de dirección y motivación -Resultados inciertos						

<p>b) ¿Cuál es la relación entre el componente Orientador y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el componente Flexible y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021?</p>	<p>b) Determinar si existe relación entre el componente Orientador y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.</p> <p>c) Determinar si existe relación entre el componente Flexible y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.</p>	<p>Familia, año 2021.</p> <p>b) Existe relación directa y significativa entre el componente Orientador y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.</p> <p>c) Existe relación directa y significativa entre el componente Flexible y el desempeño docente de la A.E. Virgen de la Familia, año 2021.</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

		Variable 2: Desempeño docente				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Personal	-Dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con la autoestima -Implicancias éticas mostradas a través de la vocación docente	1,2, 3,4,	Ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre	Bueno (91-125) Regular (56-90) Malo (21-55)
		Pedagógica	-Dominio de capacidades, conocimientos en la elaboración y utilización de los recursos didácticos -Enseñanza que propicie logros de aprendizaje en función al currículo	5,6,7,8, 9,10,11,		
		Institucional	-Clima organizacional, participativo en el trabajo en equipo. -Comunicación con agentes de la comunidad educativa.	12,13,14 15,16,17,		
		Comunitaria	-Dominio de capacidades, conocimientos y actitudes relacionadas con la convivencia democrática y cultura de paz.	18,19,21,		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		

<p>Nivel: Básica</p> <p>Tipo descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 50 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No hay porque la población es igual a la muestra</p> <p>Tamaño de muestra: 50</p> <p>Muestra censal</p>	<p>Variable 1: liderazgo pedagógico directivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Ángulo Victoria</p> <p>Año: 2020</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: En la estadística descriptiva se analizará resultados obtenidos en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central. Y se presentará en tablas y figuras</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se realizará con la correlación con Rho de Spearman.</p>
		<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autores: Capa y Ferreyra</p> <p>Año: 2018</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	

Anexo 2: Matrices de operacionalización

Matriz de operacionalización de liderazgo pedagógico directivo:

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Pedagógico directivo	El liderazgo pedagógico tiene que ver con los diferentes modelos de comportamiento de los líderes de acuerdo a los tipos de liderazgo que desarrollan. (Angulo, 2020, p. 25)	Para medir la variable 1 se utilizaron 3 dimensiones y 9 indicadores	Técnico pedagógico	-Estimulación para el aprendizaje	Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				-Respeto a la individualidad	
				-Ejercicio intelectual	
				-Recompensa contingente	
			Orientador	-Premio en relación al esfuerzo del trabajador	
				-Control democrático de las actividades	
			Flexible	-Apertura de funciones	
				-Capacidad de dirección y motivación	
				-Resultados inciertos	

Matriz de operacionalización del desempeño docente

Variable1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Es el conjunto de tareas que los profesores llevan a cabo de manera cotidiana en el quehacer del maestro entre las que se consideran la preparación de material, el monitorear a los estudiantes y llevar a cabo la ejecución del material que prepara (Capa y Ferreyra, 2018)	Para medir la variable 2 se utilizaron 4 dimensiones y 7 indicadores	Personal	-Dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con la autoestima	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				-Implicancias éticas mostradas a través de la vocación docente	
			Pedagógica	-Dominio de capacidades, conocimientos en la elaboración y utilización de los recursos didácticos	
				-Enseñanza que propicie logros de aprendizaje en función al currículo	
			Institucional	-Clima organizacional, participativo en el trabajo en equipo.	
				-Comunicación con agentes de la comunidad educativa.	
			Comunitaria	-Dominio de capacidades, conocimientos y actitudes relacionadas con la convivencia democrática y cultura de paz.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

INVESTIGACIÓN	Escala de Likert
Variable 1 y variable 2 en Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, Chorrillos, año 2021	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Indicadores	Ítems	Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Técnico pedagógico							
Indicador 1	Ítem 1	El líder pedagógico está optimista con el manejo del aspecto pedagógico de la institución					
	Item 2	El líder pedagógico estimula a los compañeros de trabajo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
	Item 3	Las diferentes ideas del líder pedagógico tienen efecto en el rendimiento del grupo					
	Item 4	El líder pedagógico brinda ayuda a los que tienen dificultades para elaborar sus actividades pedagógicas					
Indicador 2	Item 5	El líder pedagógico respeta la individualidad de los compañeros de trabajo, cuando ve que no se cumplen con los objetivos.					
Indicador 3	Item 6	El líder pedagógico se asegura de que haya acuerdo entre lo que espera que hagan y lo que quieren hacer para mostrar sus ejercicios intelectuales					
Indicador 4	Item 7	El líder pedagógico comunica lo que pueden lograr si trabajan conforme a lo pactado					

	Ítem 8	El líder pedagógico en las actividades solo se tiene en cuenta los resultados.					
Dimensión 2: Orientador							
Indicador 5	Ítem 9	El líder pedagógico felicita a los docentes por el esfuerzo para resolver problemas.					
	Ítem 10	El líder pedagógico motiva constantemente el trabajo docente					
	Ítem 11	El líder pedagógico toma decisiones ante las dificultades que presentan los docentes					
	Ítem 12	El líder pedagógico ayuda a mejorar las capacidades de los docentes					
Indicador 6	Ítem 13	El líder pedagógico trata de desarrollar nuevas formas de trabajo en equipo para motivarlos					
	Ítem 14	El líder pedagógico confía en la capacidad de los docentes para superar cualquier obstáculo en sus actividades					
	Ítem 15	El líder pedagógico apoya a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios					
	Ítem 16	El líder pedagógico está presente cuando surge un problema y recibe las opiniones de todos					
Dimensión 3: Flexible							
Indicador 7	Ítem 17	El líder pedagógico estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo					
	Ítem 18	El líder pedagógico deja que los docentes decidan por él.					
Indicador 8	Ítem 19	El líder tiene la capacidad de dirigir y motivar					
	Ítem 20	El líder indica como deben hacer las cosas los docentes					
	Ítem 21	El líder deja hacer el trabajo como lo han hecho siempre, sin introducir cambios					
Indicador 9	Ítem 22	El líder pedagógico comunica sobre los fracasos o errores con el fin de superarlos					
	Ítem 23	El líder da lo que desean los docentes con el fin de recibir apoyo					
	Ítem 24	El líder pedagógico deja avanzar a los docentes así realicen mal el trabajo.					

CUESTIONARIO

INVESTIGACIÓN	Escala de Likert
Variable 1 y variable 2 en Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, Chorrillos, año 2021	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Indicadores	Ítems	Variable 2: Desempeño docente	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Personal							
Indicador 1	Ítem 1	En su desempeño profesional, considera usted que tiene dominio de las capacidades y habilidades docentes					
	Ítem 2	En el manejo de sus actitudes y emociones docentes es asertivo					
Indicador 2	Ítem 3	Su desempeño docente se enmarca dentro de los principios éticos					
	Ítem 4	Se preocupa porque sus actitudes demuestren su vocación profesional docente					
Dimensión 2: Pedagógica			5	4	3	2	1
Indicador 3	Ítem 5	Se considera usted que tiene habilidades para elaborar su material docente					
	Ítem 6	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la elaboración de materiales educativos					
	Ítem 7	En su trabajo pedagógico utiliza materiales didácticos según la temática que aborda					
	Ítem 8	En su trabajo cotidiano se preocupar por lograr aprendizajes significativos					
Indicador 4	Ítem 9	Su trabajo pedagógico está orientado a propiciar aprendizajes significativos					

	Ítem 10	Cuando usted planifica las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje lo hace pensando en lograr aprendizajes significativos					
	Ítem 11	La ejecución de las unidades y sesiones de aprendizaje lo hace con eficiencia					
Dimensión 3: Institucional			5	4	3	2	1
Indicador 5	Ítem 12	Se preocupa usted en mantener un clima organizacional favorable					
	Ítem 13	Las actividades que usted realiza como docente, están orientados a mantener un clima organizacional favorable.					
	Ítem 14	Cuando se realizan actividades o trabajos de carácter grupal, su participación es activa					
Indicador 6	Ítem 15	Demuestra esmero, dedicación e identificación institucional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas					
	Ítem 16	Mantiene un trato cordial y de respeto con los miembros de la comunidad educativa					
	Ítem 17	Se preocupa por mantener el buen prestigio institucional y clima organizacional favorable					
Dimensión 4: Comunitaria			5	4	3	2	1
Indicador 7	Ítem 18	Promueve relaciones de convivencia pacífica con la comunidad					
	Ítem 19	En el trabajo con los padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa promueve la competencia pacífica y democrática					
	Ítem 20	En su relación con los padres de familia y comunidad se preocupa por fomentar una convivencia democrática					
	Ítem 21	Con los padres de familia y la comunidad promueve una cultura de paz					

Anexo 4: Permiso para la aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 22 de diciembre de 2021
Carta P. 1667-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Lic.
CLARA HERLINDA CONCHA TENORIO
PROMOTORA
Asociación Educativa Virgen de la Familia

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VALLE CONCHA, MARLENY; identificada con DNI N° 09349218 y con código de matrícula N° 7002536564; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador VALLE CONCHA, MARLENY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Orniero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo

Elementos muestrales	Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo																								
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	
Encuestado 1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	53
Encuestado 2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	61
Encuestado 3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	55
Encuestado 4	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	53
Encuestado 5	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	55
Encuestado 6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
Encuestado 8	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	63
Encuestado 9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	64
Encuestado 10	2	3	1	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	50
Encuestado 11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	69
Encuestado 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68
Encuestado 13	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	66
Encuestado 14	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	60
Encuestado 15	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	62
Encuestado 16	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	61
Encuestado 17	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Encuestado 18	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	59
Encuestado 19	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	52
Encuestado 20	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	60
	0.25	0.16	0.54	0.19	0.69	0.46	0.24	0.23	0.21	0.25	0.53	0.21	0.21	0.66	0.19	0.24	0.21	0.35	0.41	0.45	0.19	0.24	0.24	0.33	40.2475

Sumatoria de las varianzas de los items

$$\sum S_i^2 : 7.65$$

La varianza de la suma de los items

$$S_T^2 : 40.2$$

Número de items

$$K : 24$$

Coefficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha : 0.845$$

Variable 2: Desempeño docente

Elementos muestrales	Variable 2: Desempeño docente																				
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21
Encuestado 1	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Encuestado 2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3
Encuestado 3	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1
Encuestado 4	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Encuestado 5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2
Encuestado 6	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1
Encuestado 7	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5		3	5	5	1
Encuestado 8	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2
Encuestado 9	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Encuestado 10	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2
Encuestado 11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2
Encuestado 12	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1
Encuestado 13	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2
Encuestado 14	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 15	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1
Encuestado 16	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Encuestado 17	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2
Encuestado 18	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5
Encuestado 19	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 20	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1
	1.51	0.79	0.65	0.84	1.15	1.49	1.23	0.69	1.15	1.13	0.65	1.19	0.59	1.01	0.79	1.04	0.55	0.66	1.16	0.89	0.93

46
44
55
50
57
36
72
64
34
51
72
50
55
43
56
31
41
44
53
33
131.028

Sumatoria de las varianzas de los items
 La varianza de la suma de los items
 Número de items

ΣSi^2 : 20.1
 S_T^2 : 131
 K: 21

Coefficiente de Alfa de Cronbach

α : 0.889

Anexo 6: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Técnico pedagógica							
1	El líder pedagógico está optimista con el manejo del aspecto pedagógico de la institución	x		x		x		
2	El líder pedagógico estimula a los compañeros de trabajo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
3	Las diferentes ideas del líder pedagógico tienen efecto en el rendimiento del grupo	x		x		x		
4	El líder pedagógico brinda ayuda a los que tienen dificultades para elaborar sus actividades pedagógicas	x		x		x		
5	El líder pedagógico respeta la individualidad de los compañeros de trabajo, cuando ve que no se cumplen con los objetivos.	x		x		x		
6	El líder pedagógico se asegura de que haya acuerdo entre lo que espera que hagan y lo que quieren hacer para mostrar sus ejercicios intelectuales	x		x		x		
7	El líder pedagógico comunica lo que pueden lograr si trabajan conforme a lo pactado	x		x		x		
8	El líder pedagógico en las actividades solo se tiene en cuenta los resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Orientador							
9	El líder pedagógico felicita a los docentes por el esfuerzo para resolver problemas	x		x		x		
10	El líder pedagógico motiva constantemente el trabajo docente	x		x		x		
11	El líder pedagógico toma decisiones ante las dificultades que presentan los docentes	x		x		x		
12	El líder pedagógico ayuda a mejorar las capacidades de los docentes	x		x		x		
13	El líder pedagógico trata de desarrollar nuevas formas de trabajo en equipo para motivarlos	x		x		x		
14	El líder pedagógico confía en la capacidad de los docentes para superar cualquier obstáculo en sus actividades	x		x		x		

15	El líder pedagógico apoya a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios	x		x		x	
16	El líder pedagógico está presente cuando surge un problema y recibe las opiniones de todos	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Flexible							
17	El líder pedagógico estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	x		x		x	
18	El líder pedagógico deja que los docentes decidan por él.	x		x		x	
19	El líder tiene la capacidad de dirigir y motivar	x		x		x	
20	El líder indica como deben hacer las cosas los docentes	x		x		x	
21	El líder deja hacer el trabajo como lo han hecho siempre, sin introducir cambios	x		x		x	
22	El líder pedagógico comunica sobre los fracasos o errores con el fin de superarlos	x		x		x	
23	El líder da lo que desean los docentes con el fin de recibir apoyo	x		x		x	
24	El líder pedagógico deja avanzar a los docentes así realicen mal el trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús DNI: 07778139

Especialidad del validador: Doctora en Educación (Metodóloga)

27 de diciembre del 2021

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



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	En su desempeño profesional, considera usted que tiene dominio de las capacidades y habilidades docentes	x		x		x		
2	En el manejo de sus actitudes y emociones docentes es asertivo	x		x		x		
3	Su desempeño docente se enmarca dentro de los principios éticos	x		x		x		
4	Se preocupa porque sus actitudes demuestren su vocación profesional docente	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica							
5	Se considera usted que tiene habilidades para elaborar su material docente	x		x		x		
6	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la elaboración de materiales educativos	x		x		x		
7	En su trabajo pedagógico utiliza materiales didácticos según la temática que aborda	x		x		x		
8	En su trabajo cotidiano se preocupar por lograr aprendizajes significativos	x		x		x		
9	Su trabajo pedagógico está orientado a propiciar aprendizajes significativos	x		x		x		
10	Cuando usted planifica las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje lo hace pensando en lograr aprendizajes significativos	x		x		x		
11	La ejecución de las unidades y sesiones de aprendizaje lo hace con eficiencia	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Institucional							
12	Se preocupa usted en mantener un clima organizacional favorable	x		x		x		
13	Las actividades que usted realiza como docente, están orientados a mantener un clima organizacional favorable.	x		x		x		
14	Cuando se realizan actividades o trabajos de carácter grupal, su participación es activa	x		x		x		
15	Demuestra esmero, dedicación e identificación institucional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas	x		x		x		

16	Mantiene un trato cordial y de respeto con los miembros de la comunidad educativa	x		x		x	
17	Se preocupa por mantener el buen prestigio institucional y clima organizacional favorable	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Comunitaria							
18	Promueve relaciones de convivencia pacífica con la comunidad	x		x		x	
19	En el trabajo con los padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa promueve la competencia pacífica y democrática	x		x		x	
20	En su relación con los padres de familia y comunidad se preocupa por fomentar una convivencia democrática	x		x		x	
21	Con los padres de familia y la comunidad promueve una cultura de paz	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús **DNI: 07778139**

Especialidad del validador: Doctora en Educación (Metodóloga)

27 de diciembre del 2021

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



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma
Nombre y Apellidos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Técnico pedagógica							
1	El líder pedagógico está optimista con el manejo del aspecto pedagógico de la institución	x		x		x		
2	El líder pedagógico estimula a los compañeros de trabajo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
3	Las diferentes ideas del líder pedagógico tienen efecto en el rendimiento del grupo	x		x		x		
4	El líder pedagógico brinda ayuda a los que tienen dificultades para elaborar sus actividades pedagógicas	x		x		x		
5	El líder pedagógico respeta la individualidad de los compañeros de trabajo, cuando ve que no se cumplen con los objetivos.	x		x		x		
6	El líder pedagógico se asegura de que haya acuerdo entre lo que espera que hagan y lo que quieren hacer para mostrar sus ejercicios intelectuales	x		x		x		
7	El líder pedagógico comunica lo que pueden lograr si trabajan conforme a lo pactado	x		x		x		
8	El líder pedagógico en las actividades solo se tiene en cuenta los resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Orientador							
9	El líder pedagógico felicita a los docentes por el esfuerzo para resolver problemas	x		x		x		
10	El líder pedagógico motiva constantemente el trabajo docente	x		x		x		
11	El líder pedagógico toma decisiones ante las dificultades que presentan los docentes	x		x		x		
12	El líder pedagógico ayuda a mejorar las capacidades de los docentes	x		x		x		
13	El líder pedagógico trata de desarrollar nuevas formas de trabajo en equipo para motivarlos	x		x		x		
14	El líder pedagógico confía en la capacidad de los docentes para superar cualquier obstáculo en sus actividades	x		x		x		
15	El líder pedagógico apoya a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios	x		x		x		

16	El líder pedagógico está presente cuando surge un problema y recibe las opiniones de todos	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Flexible							
17	El líder pedagógico estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	x		x		x	
18	El líder pedagógico deja que los docentes decidan por él.	x		x		x	
19	El líder tiene la capacidad de dirigir y motivar	x		x		x	
20	El líder indica como deben hacer las cosas los docentes	x		x		x	
21	El líder deja hacer el trabajo como lo han hecho siempre, sin introducir cambios	x		x		x	
22	El líder pedagógico comunica sobre los fracasos o errores con el fin de superarlos	x		x		x	
23	El líder da lo que desean los docentes con el fin de recibir apoyo	x		x		x	
24	El líder pedagógico deja avanzar a los docentes así realicen mal el trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ALVIZURI GÓMEZ, Edgar DNI: 15427484

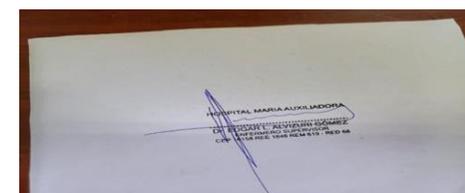
Especialidad del validador: Doctor en Educación (Metodólogo)

27 de diciembre del 2021

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	En su desempeño profesional, considera usted que tiene dominio de las capacidades y habilidades docentes	x		x		x		
2	En el manejo de sus actitudes y emociones docentes es asertivo	x		x		x		
3	Su desempeño docente se enmarca dentro de los principios éticos	x		x		x		
4	Se preocupa porque sus actitudes demuestren su vocación profesional docente	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica							
5	Se considera usted que tiene habilidades para elaborar su material docente	x		x		x		
6	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la elaboración de materiales educativos	x		x		x		
7	En su trabajo pedagógico utiliza materiales didácticos según la temática que aborda	x		x		x		
8	En su trabajo cotidiano se preocupar por lograr aprendizajes significativos	x		x		x		
9	Su trabajo pedagógico está orientado a propiciar aprendizajes significativos	x		x		x		
10	Cuando usted planifica las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje lo hace pensando en lograr aprendizajes significativos	x		x		x		
11	La ejecución de las unidades y sesiones de aprendizaje lo hace con eficiencia	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Institucional							
12	Se preocupa usted en mantener un clima organizacional favorable	x		x		x		
13	Las actividades que usted realiza como docente, están orientados a mantener un clima organizacional favorable.	x		x		x		
14	Cuando se realizan actividades o trabajos de carácter grupal, su participación es activa	x		x		x		
15	Demuestra esmero, dedicación e identificación institucional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Técnico pedagógica							
1	El líder pedagógico está optimista con el manejo del aspecto pedagógico de la institución	x		x		x		
2	El líder pedagógico estimula a los compañeros de trabajo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
3	Las diferentes ideas del líder pedagógico tienen efecto en el rendimiento del grupo	x		x		x		
4	El líder pedagógico brinda ayuda a los que tienen dificultades para elaborar sus actividades pedagógicas	x		x		x		
5	El líder pedagógico respeta la individualidad de los compañeros de trabajo, cuando ve que no se cumplen con los objetivos.	x		x		x		
6	El líder pedagógico se asegura de que haya acuerdo entre lo que espera que hagan y lo que quieren hacer para mostrar sus ejercicios intelectuales	x		x		x		
7	El líder pedagógico comunica lo que pueden lograr si trabajan conforme a lo pactado	x		x		x		
8	El líder pedagógico en las actividades solo se tiene en cuenta los resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Orientador							
9	El líder pedagógico felicita a los docentes por el esfuerzo para resolver problemas	x		x		x		
10	El líder pedagógico motiva constantemente el trabajo docente	x		x		x		
11	El líder pedagógico toma decisiones ante las dificultades que presentan los docentes	x		x		x		
12	El líder pedagógico ayuda a mejorar las capacidades de los docentes	x		x		x		
13	El líder pedagógico trata de desarrollar nuevas formas de trabajo en equipo para motivarlos	x		x		x		
14	El líder pedagógico confía en la capacidad de los docentes para superar cualquier obstáculo en sus actividades	x		x		x		
15	El líder pedagógico apoya a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios	x		x		x		

16	El líder pedagógico está presente cuando surge un problema y recibe las opiniones de todos	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Flexible							
17	El líder pedagógico estimula a los docentes a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	x		x		x	
18	El líder pedagógico deja que los docentes decidan por él.	x		x		x	
19	El líder tiene la capacidad de dirigir y motivar	x		x		x	
20	El líder indica como deben hacer las cosas los docentes	x		x		x	
21	El líder deja hacer el trabajo como lo han hecho siempre, sin introducir cambios	x		x		x	
22	El líder pedagógico comunica sobre los fracasos o errores con el fin de superarlos	x		x		x	
23	El líder da lo que desean los docentes con el fin de recibir apoyo	x		x		x	
24	El líder pedagógico deja avanzar a los docentes así realicen mal el trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VÁSQUEZ MONDRAGON, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública (Metodólogo)

27 de diciembre del 2021

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

 Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
 DNI N°40769191
 Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	En su desempeño profesional, considera usted que tiene dominio de las capacidades y habilidades docentes	x		x		x		
2	En el manejo de sus actitudes y emociones docentes es asertivo	x		x		x		
3	Su desempeño docente se enmarca dentro de los principios éticos	x		x		x		
4	Se preocupa porque sus actitudes demuestren su vocación profesional docente	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica							
5	Se considera usted que tiene habilidades para elaborar su material docente	x		x		x		
6	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la elaboración de materiales educativos	x		x		x		
7	En su trabajo pedagógico utiliza materiales didácticos según la temática que aborda	x		x		x		
8	En su trabajo cotidiano se preocupar por lograr aprendizajes significativos	x		x		x		
9	Su trabajo pedagógico está orientado a propiciar aprendizajes significativos	x		x		x		
10	Cuando usted planifica las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje lo hace pensando en lograr aprendizajes significativos	x		x		x		
11	La ejecución de las unidades y sesiones de aprendizaje lo hace con eficiencia	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Institucional							
12	Se preocupa usted en mantener un clima organizacional favorable	x		x		x		
13	Las actividades que usted realiza como docente, están orientados a mantener un clima organizacional favorable.	x		x		x		
14	Cuando se realizan actividades o trabajos de carácter grupal, su participación es activa	x		x		x		
15	Demuestra esmero, dedicación e identificación institucional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas	x		x		x		

16	Mantiene un trato cordial y de respeto con los miembros de la comunidad educativa	x		x		x	
17	Se preocupa por mantener el buen prestigio institucional y clima organizacional favorable	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Comunitaria							
18	Promueve relaciones de convivencia pacífica con la comunidad	x		x		x	
19	En el trabajo con los padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa promueve la competencia pacífica y democrática	x		x		x	
20	En su relación con los padres de familia y comunidad se preocupa por fomentar una convivencia democrática	x		x		x	
21	Con los padres de familia y la comunidad promueve una cultura de paz	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VÁZQUEZ MONDRAGON, Walter Manuel **DNI: 40769191**

Especialidad del validador: Doctor en Educación (Metodólogo)

27 de diciembre del 2021

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

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

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



 Dr. Walter Manuel Vázquez Mondragón
 DNI N° 40769191
 Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

Anexo 7: Base de datos

Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	Sumatoria
1	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	66
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	51
3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	5	61
4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	71
5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	65
6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	3	4	81
7	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	1	53
8	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	49
9	4	3	2	3	3	5	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	80
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	115
11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	78
12	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	70
13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	76
14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	65
15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	62
16	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	64
17	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	44
18	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	54
19	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	50
20	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	48
21	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	52
22	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	51
23	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	60
24	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	54
25	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	63

D1	D2	D3	V1	
24	22	20	66	56
22	16	13	51	48
21	18	22	61	57
26	22	23	71	65
22	22	21	65	58
26	31	24	81	79
15	18	20	53	40
16	16	17	49	40
27	25	28	80	86
38	39	38	115	95
26	27	25	78	68
28	26	16	70	69
24	27	25	76	81
22	22	21	65	62
22	20	20	62	63
21	21	22	64	36
15	13	16	44	39
26	16	12	54	44
19	17	14	50	47
12	17	19	48	41
20	17	15	52	60
17	16	18	51	37
22	21	17	60	44
19	20	15	54	47
25	22	16	63	36

26	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	41	
27	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5		3	5	5	1	2	5	1	80	
28	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	72	
29	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	38	
30	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	59	
31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	80	
32	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	57	
33	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	64	
34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50	
35	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	65	
36	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	34	
37	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	48	
38	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	49	
39	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	58
40	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	37	
41	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	70	
42	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	66	
43	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	52	
44	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	71	
45	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	64	
46	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	54	
47	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	49	
48	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	103	
49	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	77	
50	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	76	

12	15	14	41	30
24	34	22	80	81
28	25	19	72	56
12	16	10	38	36
20	20	19	59	40
29	30	21	80	77
19	20	18	57	56
23	21	20	64	55
16	17	17	50	45
23	20	22	65	43
13	11	10	34	30
15	17	16	48	48
17	15	17	49	24
18	20	20	58	43
11	16	10	37	21
25	25	20	70	65
23	23	20	66	57
22	17	13	52	49
26	22	23	71	64
21	22	21	64	57
15	19	20	54	41
16	16	17	49	40
33	34	36	103	89
26	27	24	77	66
24	27	25	76	80

Variable 2: Desempeño docente

Nº	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	Sumatoria
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	56
2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	48
3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	57
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	65
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	3	2	2	58
6	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	79
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	86
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	95
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	68
12	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69
13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	81
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	36
17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	39
18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	44
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	47
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
21	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	60
22	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	37
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	44
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	47
25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	36

	D1	D2	D3	D4	V2
11	18	17	10	56	
9	16	11	12	48	
10	18	17	12	57	
11	22	19	13	65	
11	19	18	10	58	
13	26	23	17	79	
7	13	12	8	40	
7	11	13	9	40	
15	30	26	15	86	
18	32	25	20	95	
14	23	19	12	68	
14	24	19	12	69	
15	29	23	14	81	
12	21	17	12	62	
12	21	18	12	63	
5	12	11	8	36	
7	13	12	7	39	
10	13	12	9	44	
8	15	15	9	47	
7	14	12	8	41	
12	21	16	11	60	
8	11	11	7	37	
9	16	12	7	44	
8	16	15	8	47	
7	11	11	7	36	

26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	30
27	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	81
28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	56
29	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	36
30	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	40
31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	77
32	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56
33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	55
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	45
35	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	43
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	30
37	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	48
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	24
39	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	43
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	65
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	57
43	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	49
44	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	64
45	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	57
46	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
47	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
48	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	89
49	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	66
50	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	80

5	10	9	6	30
17	20	27	17	81
10	18	16	12	56
7	8	12	9	36
6	14	11	9	40
13	25	23	16	77
10	21	17	8	56
11	18	17	9	55
9	15	12	9	45
8	14	14	7	43
4	9	10	7	30
10	14	14	10	48
5	7	6	6	24
8	15	12	8	43
4	7	6	4	21
14	22	15	14	65
11	18	17	11	57
9	16	12	12	49
11	22	19	12	64
11	19	17	10	57
8	13	12	8	41
7	11	13	9	40
18	28	25	18	89
14	21	19	12	66
15	29	23	13	80

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos			
			Max	Min					
Liderazgo pedagógico directivo	24	5=Siempre 1=Nunca	120	24	Alto	88	120	-32	32
					Medio	56	87	-31	
					Bajo	24	55	-31	
Desempeño docente	21	5=Siempre 1=Nunca	105	21	Eficiente	77	105	-28	28
					Moderado	49	76	-27	
					Deficiente	21	48	-27	
DIMENSIONES X									
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos			
Técnico pedagógico	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Alto	30	40	-10	11
					Medio	19	29	-10	
					Bajo	8	18	-10	
Orientador	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Alto	30	40	-10	11
					Medio	19	29	-10	
					Bajo	8	18	-10	
Flexible	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Alto	30	40	-10	11
					Medio	19	29	-10	
					Bajo	8	18	-10	

DIMENSIONES X

	N° ítems	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos			
Personal	4	5=Siempre 1=Nunca	20	4	Eficiente	15	20	-5	5
					Moderado	9	14	-5	
					Deficiente	4	8	-4	
Pedagógica	7	5=Siempre 1=Nunca	35	7	Eficiente	26	35	-9	9
					Moderado	16	25	-9	
					Deficiente	7	15	-8	
Institucional	6	5=Siempre 1=Nunca	30	6	Eficiente	22	30	-8	8
					Moderado	14	21	-7	
					Deficiente	6	13	-7	
Comunitaria	4	5=Siempre 1=Nunca	20	4	Eficiente	15	20	-5	5
					Moderado	9	14	-5	
					Deficiente	4	8	-4	