



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en
instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San
Juan de Miraflores, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Melva Elena Tanta Tanta

ASESORA:

Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TANTA TANTA MELVA ELENA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 17-UGEL 01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018

Fecha: 23 de octubre de 2018

Hora: 11:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dra. Rosalía Zarate Barrial

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dra. Mercedes María Nagamine Miyashiro

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORÍA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre, esposo, a mis hijos
Y hermanos por su apoyo constante.
Ellos representaron fortaleza hacia mí
en momentos de decline y cansancio,
es por eso que dedico a ellos este
proyecto.

Agradecimiento

Primeramente a Dios

A mi madrecita aunque ya no la tenga conmigo, esposo e hijos y hermanos quiénes a lo largo de este taller fueron apoyándome y motivándome a ser realidad este sueño

A la Universidad César Vallejo

A los docentes de la UCV

A la Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Melva Elena Tanta Tanta, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018” presentada, en 122 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de junio de 2018

Melva Elena Tanta Tanta
DNI N°10088063

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

Presento la tesis titulada: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa.

La presente investigación tiene el propósito de comprobar que el liderazgo pedagógico puede constituirse en variable relacionada del desempeño docente, comprobando de ese modo los planteamientos del ministerio de educación peruano a propósito de las políticas de mejoramiento de la calidad de la educación.

La información se ha estructurado en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones propuestas, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo se presentan las referencias y anexos de la presente investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Lista de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	xiv
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajo previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Liderazgo pedagógico	20
1.3.2. Desempeño docente	28
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	36
II. Método	38
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población, muestra y muestreo	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
III. Resultados	51
3.1. Resultados descriptivos	52
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	78

VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
VIII. Anexos	89
Anexo 1. Artículo científico	90
Anexo 2. Matriz de consistencia	97
Anexo 3. Consentimiento por la institución	100
Anexo 4. Matriz de datos	101
Anexo 5. Instrumentos	107
Anexo 6. Formato de validación	111
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad	123

Lista de tablas

		Páginas
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	42
Tabla 3	Población de estudio	43
Tabla 4	Distribución de la muestra	44
Tabla 5	Niveles de interpretación del cuestionario de liderazgo pedagógico	46
Tabla 6	Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño docente	48
Tabla 7	Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación	48
Tabla 8	Coefficiente de Fiabilidad de la escalas de medición	49
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo pedagógico	52
Tabla 10	Frecuencias y porcentajes de la dimensión planificación institucional	53
Tabla 11	Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación democrática	54
Tabla 12	Frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones de aprendizaje	55
Tabla 13	Frecuencias y porcentajes de la dimensión evaluación de la gestión	56
Tabla 14	Frecuencias y porcentajes de la dimensión comunidad de aprendizaje	57
Tabla 15	Frecuencias y porcentajes de la dimensión calidad de los procesos pedagógicos	58
Tabla 16	Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente	59
Tabla 17	Frecuencias y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje	60
Tabla 18	Frecuencias y porcentajes de la dimensión enseñanza	61

	para el aprendizaje	
Tabla 19	Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación en la gestión	62
Tabla 20	Frecuencias y porcentajes de la dimensión profesionalidad e identidad docente	63
Tabla 21	Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente	64
Tabla 22	Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje	65
Tabla 23	Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje	66
Tabla 24	Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión	67
Tabla 25	Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente	68
Tabla 26	Correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente	69
Tabla 27	Correlación entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje	70
Tabla 28	Correlación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje	71
Tabla 29	Correlación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión	72
Tabla 30	Correlación entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente	73

Lista de figuras

	Páginas
Figura 1	Niveles de liderazgo pedagógico 52
Figura 2	Niveles de planificación institucional 53
Figura 3	Niveles de participación democrática 54
Figura 4	Niveles de condiciones de aprendizaje 55
Figura 5	Niveles de evaluación de la gestión 56
Figura 6	Niveles de comunidad de aprendizaje 57
Figura 7	Niveles de calidad de los procesos pedagógicos 58
Figura 8	Niveles de desempeño docente 59
Figura 9	Niveles de preparación para el aprendizaje 60
Figura 10	Niveles de enseñanza para el aprendizaje 61
Figura 11	Niveles de participación en la gestión 62
Figura 12	Niveles de profesionalidad e identidad docente 63
Figura 13	Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente 64
Figura 14	Relación entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje 65
Figura 15	Relación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje 66
Figura 16	Relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión 67
Figura 17	Relación entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente 68

Resumen

La investigación titulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 158 docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de la Red 17 de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, los cuales fueron elegidos de manera no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.780, en el cuestionario de liderazgo pedagógico y 0.852 en el cuestionario de desempeño docente.

Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($\rho=0,805$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor será el desempeño laboral de los docentes.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente, institución educativa

Abstract

The investigation pedagogic titled "Leadership and educational acting in educational institutions of the Net 17-UGEL 01 of San Juan of Miraflores, 2018", he/she had as objective to determine the relationship that exists between pedagogic leadership and educational acting in an educational public institution.

The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlacional. The sample was conformed by 158 educational of the level of initial, primary and secondary education of educational public institutions of the Net 17 of UGEL 01 of Metropolitan Lima, which were chosen in a non probabilistic way. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.780, in the questionnaire of pedagogic leadership and 0.852 in the questionnaire of educational acting.

The results make conclude that significant relationship exists ($\rho = 0,805$; $p < 0,01$), between pedagogic leadership and educational acting in educational institutions of the Net 17-UGEL 01 of San Juan of Miraflores 2018. That is to say to bigger exercise of a pedagogic better leadership it will be the labor acting of the educational ones.

Keywords: pedagogic leadership, I carry out educational, educational institution

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Lograr calidad educativa es el desafío actual de todas las políticas educativas de los países de América Latina, razón por la cual se han implementado diversas reformas con el propósito de alcanzarlas (Martínez, Guevara y Valles, 2016), siendo la mejora de la práctica docente una de sus líneas principales para obtener educación de calidad, situada y pertinente. Se busca idoneidad del docente en su condición de sujeto histórico, ético, político, social y cultural (Dimaté, Tapiero, Rodríguez, Rodríguez y Arcila, 2017).

Ciertamente, estos planteamientos que centralizan el papel de los docentes en la calidad educativa resultan bastante lógicos, sobre todo porque es imposible plantear una situación contraria; es decir, esperar mejoras sustanciales en la calidad de la educación con docentes mal preparados y con desempeño deficiente (Márquez, 2016). No obstante es la realidad del docente de América Latina, que aparte de recibir una deficiente formación inicial y en la práctica de su profesión no tienen suficiente apoyo pedagógico y supervisión idónea (Díaz y Ñopo, 2016).

En el Perú se ha iniciado el proceso de implementación de acciones para mejorar la calidad de la educación, dando importancia sobre todo a la mejora del desempeño del docente de las instituciones educativas públicas, siendo la Ley de la Carrera Pública Magisterial uno de los instrumentos principales ya que en su concepción resalta la meritocracia para acceder y avanzar en la carrera (Díaz y Ñopo, 2016). Además, desde el 2013, el Minedu ha determinado cuatro pilares para alcanzar una mejor educación: mejora de los aprendizajes, gestión educativa moderna, infraestructura educativa y revalorización de la carrera docente. Es precisamente con respecto a la última, que se han venido implementado acciones relacionadas a la política salarial, identificar incentivos y evaluación del desempeño, la cual además de tener carácter sumativo deberá ser formativa.

Con respecto a la evaluación, ha habido diversos enfoques que guían su implementación, pasando desde la verificación del producto (aprendizaje de los

estudiantes) a la evaluación de las capacidades que muestra el docente en su práctica pedagógica en aula, siguiendo una línea de formación continua y meritocráticas, la cual en última instancia deberá llevarse a cabo por el director de la institución educativa, como parte operativo de su rol como líder pedagógico. Es bajo esta línea que el Ministerio de Educación diseñó el Marco del buen desempeño docente y el Marco del buen desempeño del directivo; y en donde se muestran los criterios de evaluación docente o los estándares esperables en términos de desempeños y las acciones del directivo para conseguir una gestión que permita mejorar esos desempeños en el docente.

En este proceso, el liderazgo pedagógico juega un papel de suma importancia para un buen desempeño docente ya que se trata de un liderazgo enfocado a mejorar los aprendizajes. De acuerdo a Thomas y Nuttall (2013), se trata de un liderazgo que se orienta más a la gestión del currículo que a lo administrativo; dicho de otro modo, se refiere a aquellas prácticas de gestión que hacen que los procesos de enseñanza-aprendizaje mejoren (Bolívar, 2010). En concreto el liderazgo pedagógico significa fijar objetivos educativos, planificar el currículo, evaluar a los docentes e impulsar su forma de enseñar. Se parte de la premisa que existe cierta relación entre el nivel de liderazgo pedagógico que ejerce el directivo y el desempeño de los docentes, por lo que convendría conocer si el bajo desempeño docente se debe precisamente a que este liderazgo pedagógico no se presenta con suficiente idoneidad en la institución educativa.

Es así que en las instituciones educativas del Distrito de Villa el Salvador, específicamente aquellas ubicadas en la Red 17 de la UGEL 01, se presentan dificultades en el desempeño de los docentes, lo cual se evidencian en los bajos logros de aprendizaje de los estudiantes tanto del nivel primario como secundaria. Ello supone que el rol del liderazgo pedagógico que ejerce el directivo no se hace presente. Esta realidad no solo afecta a los estudiantes, sino también a los docentes mismos, dado que se generan estados de desgaste, desmotivación, estrés, debido a la presión que demandan las políticas educativas y la limitado orientación que reciben de sus directivos.

En función a los parámetros descritos es que el presente estudio pretende comprobar que el liderazgo pedagógico que ejerce el directivo guarda relación con el desempeño que muestran los docentes durante su práctica pedagógica.

1.2. Trabajo previos

1.2.1. Internacionales

Monroy (2013) en la tesis *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*, tuvo el objetivo de comprobar que el liderazgo directivo constituye en elemento estratégico para mejorar el desempeño de los docentes. La metodología es de tipo descriptivo, con diseño de campo. La muestra fue de 24 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el liderazgo directivo es un elemento estratégico para elevar la eficacia del docente. Asimismo indicó que aquellos directivos que muestran actitudes de superioridad y establecen criterios pasivos y poco motivadores apoyándose en controles impuestos externa o internamente, solo consigue que el desempeño de los docentes se vea afectado porque se sienten que trabajan en un entorno adverso donde cada uno trabaja aisladamente.

Horn (2013) en la tesis *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*, tuvo como objetivo comprobar el efecto del liderazgo directivo en el desempeño docente y los aprendizajes estudiantiles. El estudio fue de carácter cuantitativo y de tipo no experimental. La muestra lo conformaron 2559 docentes y 24923 escolares de Chile recabadas por la Fundación Chile en el marco de una investigación sobre políticas educativas. Los instrumentos fueron cuestionarios elaborados para cada autor y variable. Los resultados mostraron la influencia las prácticas de liderazgo, características personales del director y el contexto escolar son variables mediadoras del desempeño docente dada que la explican entre 11% y 28%.

Medina y Gómez (2014) en su estudio titulado *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de*

educación secundaria, tuvo el objetivo de describir las competencias más convenientes que desarrollen un liderazgo que favorezca la innovación. La investigación fue enfoque mixto: la parte cuantitativa fue de nivel descriptivo y la parte cualitativa correspondió al estudio de caso. La muestra lo conformaron 28 participantes entre docentes y estudiantes. Aplicándose cuestionarios y grupos de discusión para recabar datos. Los resultados señalan que las competencias de gestión, humana y técnica son fundamentales para que el equipo directivo pueda diseñar y desarrollar acciones de mejora continua en las instituciones educativas, instalando una cultura de innovación permanente.

Martínez, Guevara y Valles (2016) en su investigación *El desempeño docente y la calidad educativa*, tuvieron el propósito de confirmar que entre desempeño docente y calidad educativa hay algún tipo de relación; a su vez identificar elementos causales que inciden en el desempeño docente. Esta investigación fue de tipo mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional, teniéndose como muestra a 42 docentes de la localidad de Chihuahua, a quienes se les grabaron el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y se aplicaron listas de cotejo. Los resultados indicaron que no existe relación entre desempeño docente y calidad educativa ($\chi^2=8.676$; $p=0.730>0.05$). Los autores explican este resultado indicando que se requiere un liderazgo efectivo para dirigir a los docentes para que trabajen colaborativamente para conseguir el mismo objetivo.

Tantaleán, Vargas y López (2016) en la investigación titulada *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*, tuvo como objetivo comprobar la incidencia del monitoreo pedagógico en el desempeño profesional de los docentes. La investigación fue cuantitativa con diseño cuasi experimental, considerando una muestra de 18 docentes a quienes se les aplicaron una fichas de monitoreo. El autor concluye que el monitoreo pedagógico incide en el desempeño profesional de los docentes en vista que esta última se elevó de una media de 65.44 a 93.258 luego de aplicarse este monitoreo pedagógico que tiene la particularidad de ir acompañada de acciones de acompañamiento y asesoramiento.

1.2.2. Nacionales

Lecaros (2017) en la tesis titulada *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*, tuvo como objetivo establecer que liderazgo pedagógico y desempeño docente están mutuamente relacionados. La metodología es cuantitativa y básica con diseño correlacional. La muestra seleccionada fue de 63 docentes de una institución educativa pública. Asimismo, los instrumentos fueron cuestionarios para cada de las variables. Los resultados determinaron que el liderazgo pedagógico se es percibido en un nivel regular (61, 9%) y el desempeño docente en un nivel también regular (65,08%), concluyendo que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($\rho=0,758$).

Mestanza (2017) en la tesis titulada *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*, tuvo el objetivo de establecer que liderazgo pedagógico y desempeño profesional docente son variables que tienen algún tipo de relación. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional causal. La muestra lo constituyó los 56 docentes elegidos de manera no probabilística intencional, aplicándoseles un cuestionario sobre liderazgo pedagógico y una ficha de observación del desempeño profesional docente. Los resultados de la investigación indicaron que no hay relación significativa entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($\chi^2=0.593$; $p=0.744>0,05$).

Redolfo (2015) en la tesis titulada *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja- departamento de Junín- 2015*, tuvo el objetivo de evidenciar la relación entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. La investigación siguió una metodología cuantitativa con diseño descriptivo correlaciona. La muestra se conformó con 102 docentes de colegios públicos, a quienes se aplicó cuestionarios para las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. Los resultados evidenciaron que el liderazgo pedagógico se

halla relacionada de manera significativa con el desempeño docente ($\chi^2=15.566$; $p=0.001<0,05$).

Macahuachi y González (2015) en la tesis titulada *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016*, tuvieron el objetivo de establecer la relación existente entre percepciones de liderazgo directivo y desempeño docente. La investigación fue de tipo básica y diseño descriptivo correlacional, siendo la muestra 25 docentes de una institución educativa pública de Tambopata. Los instrumentos fueron cuestionarios para cada una de las variables. Los resultados relación positiva entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente ($r=0.546$; $p<0,05$).

Arana y Coronado (2017) en la tesis titulada *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*, tuvieron como objetivo demostrar que los estilos de liderazgo directivo se encuentran relacionados con el desempeño de los docentes. La investigación fue cuantitativa con diseño correlacional; siendo la muestra constituida por 48 docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados señalaron que existe relación directa y significativa entre desempeño docente y liderazgo transformacional ($r=0.393$; $p=0.006<0.05$) y liderazgo democrático ($r=0.346$; $p=0.016<0.05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico es conceptualizada como “una serie de acciones que permiten organizar recursos y afianzar procesos didácticos que aseguren alcanzar los objetivos institucionales en cuanto a logro de aprendizajes” (Minedu, 2013, p. 14). Esta definición se halla en concordancia con las políticas educativas actuales, lo cual es mejorar la calidad de la educación centrando más la participación activa

de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de resultados.

Por su parte, Leithwood (2009), definió el liderazgo pedagógico como “la labor que permite la movilización e influencia sobre otros para vincularlos con los propósitos y metas de la institución educativa” (p. 20). Desde esta definición, se deduce que el liderazgo supera la cualidad misma que los describe ya que asumen una forma de gestión que busca contribuir al logro de resultados en términos de aprendizajes de calidad previamente establecidos (Minedu, 2013). Estas cualidades o características, más que innatas, se forman y desarrollan a partir de las experiencias de vida y labor profesional.

De acuerdo a Hallinger (2005), el liderazgo pedagógico destaca un liderazgo cuyo propósito es netamente educativo; siendo sus tareas el establecimiento de objetivos de aprendizaje, la planificación del currículo, la evaluación de los docentes a fin de facilitar su desarrollo profesional. Como se puede observar esta tarea se halla alineada al Marco del Buen desempeño docente (Minedu, 2012). Tomando en cuenta que la práctica docente es el componente que más se relaciona con los logros de aprendizaje, los directivos son los llamados a generar los escenarios más propicios para que los docentes puedan hacer lo suyo con idoneidad, de ahí la relevancia de abordarla (Bolívar y Moreno, 2006).

Bendikson, Robinson y Hattie (2012), caracterizan el liderazgo pedagógico como directo o indirecto. El liderazgo pedagógico directo, se orienta hacia la mejora de la práctica docente, lo que significa mejorar la calidad del currículo, la enseñanza y la evaluación. Por otro lado, el liderazgo pedagógico indirecto, se orienta a crear entornos favorables que le permitan al docente pueda impartir una correcta enseñanza, razón por el cual dirige todo su esfuerzo que los procesos que se formulen tengan la misma línea.

Por su parte, Bush y Glover (2003) definieron el liderazgo pedagógico como un proceso enfocado a lograr determinadas metas y objetivos esperados, construyendo una visión que toda la comunidad educativa comparte y para el cual

se hallan convocados. De esta manera los líderes pedagógicos orientan a su institución estableciendo propósitos claros, identificando oportunidades de mejora continua y ejerciendo control sobre el cumplimiento de cada uno de los procesos establecidos. Todo ello sumado a esfuerzos para construir y mantener ambientes de aprendizaje propicios y un clima escolar constructivo (Mullins, Martin, Ruddock, O'Sullivan y Preuschoff 2009).

Bolívar (2010) entiende por liderazgo pedagógico la capacidad de influir en los demás y movilizar mediante ella a la organización hacia un objetivo común. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal. Además, explica que “un liderazgo para el aprendizaje asume como centro de su acción tanto la calidad de los procesos de enseñanza como los resultados de aprendizaje logrados por cada estudiante” (Bolívar, 2010, p. 14). En estas líneas de acción, resulta esencial que el equipo directivo cree ambientes y situaciones que promuevan y favorezcan el aprendizaje organizacional y el del profesorado (Bolívar, 2010), lo que repercutirá, a fin de cuentas, en mejores posibilidades de aprendizaje para el alumnado.

Un aspecto central del liderazgo pedagógico es, entonces, el crear condiciones que fomenten el aprendizaje y la mejora escolar. Aquí, el director cumple una función catalítica (Bolívar, 2010) y no absoluta. En el liderazgo pedagógico, el éxito y el liderazgo se comparten y asumen conjuntamente de manera genuina. El liderazgo se debe entender como “una tarea que puede ser realizada por cualquier integrante de la comunidad educativa, más que como un conjunto de obligaciones que se reservan a una persona” (Bolívar, 1997, p. 38). Se deben hallar maneras que provean consensos sin que esto implique reprimir el pensamiento crítico, y se debe fijar la atención y los esfuerzos en los roles y redes que surjan en la escuela, de tal manera que el equipo se vea implicado en las dinámicas de trabajo propias de una cultura sostenida de aprendizaje y desarrollo (Bolívar, 1997).

Horn y Marfán (2010) resaltan como aspectos centrales del liderazgo pedagógico la responsabilidad compartida, el compromiso personal de los

involucrados para con las metas conjuntas y los cambios anhelados y el rol del directivo en el fomento de tales actitudes. Para estos autores (Horn y Marfán, 2010), “el liderazgo se fundamentaría en las capacidades para proponer principios de manera que sean asumidos por los demás como propósitos personales, generándose un sentido compartido que dirige a todos los integrantes de la institución compartir estos principios” (p. 83). Así, “el liderazgo educativo convoca a la comunidad educativa para juntos desarrollar un proyecto común para mejorar, lo que implicaría que todos estos actores se apropien y hagan propio el objetivo de mejorar los logros de aprendizaje dirigiendo todo los recursos disponibles para dicho fin” (Horn y Marfán, 2010, p. 84).

Para Brägger y Posse (2007), una de las tareas claves en las direcciones escolares efectivas consiste en impulsar al profesorado a desarrollar sus capacidades. Los buenos directores logran, además, crear mediante el reconocimiento al buen rendimiento un clima de optimismo pedagógico, voluntad conjunta de acción y absoluta confianza en el éxito. Se interesan por cada persona que trabaja y aprende en su centro educativo, sean estos alumnos, profesores u otro tipo de personal (Brägger y Posse, 2007).

Rolf (2012) también enfatiza la estrecha relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo escolar, y la idea de que dicho liderazgo no se basa en la imposición o mandato, sino en el ejemplo y el poder de persuasión. El desarrollo escolar y la escuela, como sistema social orgánico, demandan una noción pedagógica de liderazgo y no una técnico-funcional. Para Rolf (2012.), una de las principales metas educativas consiste en forjar una escuela que aprende, es decir, una escuela que se desarrolla. Los directivos, siendo instancias a cargo del fomento, la concepción y facilitación de los objetivos trazados, juegan, sin lugar a dudas, un rol esencial en el sistema educativo y el desarrollo escolar Sin líderes pedagógicos competentes a cargo de la dirección de las escuelas,

Perspectiva teórica

Siguiendo a Bush y Glover (2014) hasta la actualidad se han desarrollado dos perspectivas teóricas relacionadas al liderazgo pedagógico: la teoría del liderazgo instruccional y la teoría del liderazgo centrada en el aprendizaje.

La teoría de liderazgo instruccional es de origen norteamericano y lo que busca es consolidar la calidad de la enseñanza y por ello busca que el líder se enfoca en la conducta de los docentes y su conexión con las acciones que repercuten de manera directa en los logros de aprendizaje (Gajardo y Ulloa, 2016). A esta tendencia, Rodríguez (2011), lo ha llamado liderazgo administrativo y se expresa cuando el directivo asume responsabilidad sobre la fase operativa de la gestión educativa. Dominar adecuadamente estas capacidades hace que se sea más eficaz en las tareas y prácticas de orden administrativo, básicamente apunta al logro los objetivos institucionales (Castillo, 2005).

La teoría del liderazgo centrado en el aprendizaje es de origen inglés y se concentra en integrar un gran espectro de actividades de liderazgo para mantener el aprendizaje y sus resultados (Gajardo y Ulloa, 2016). Esta teoría se centra en generar prácticas pedagógicas idóneas y contribuir en tarea de incrementar los resultados del aprendizaje (Bolívar 2010). Aquellos directivos que practican este estilo de liderazgo logran involucrarse bastante en la gestión del currículo; presentan una gran capacidad para alinear las programaciones de aula con la planificación de la institución educativa; muestran preocupación por el crecimiento profesional de sus docentes y monitorean permanentemente su labor en las aulas; y proponen una cultura de evaluación de los aprendizajes considerando línea base y metas educativas en un periodo de tiempo específico. (Murillo 2008).

En la práctica, no existe una exclusión de estas perspectivas al momento de asumir liderazgo pedagógico, sino que los dos se complementan para constituir una gestión efectiva y de calidad (Bush, 2007). En el Perú, la gestión educativa se desarrolla a través de un liderazgo pedagógico dirigido a crear y mantener tanto la estructura administrativa como pedagógica basándose en principios

democráticos, equitativos y eficientes, a fin de permitir la formación de los estudiantes como personas que viven con plenitud responsabilidad y eficacia.

Dimensiones

Las dimensiones de liderazgo pedagógico a considerar en la presente tesis es la propuesta del Ministerio de Educación sobre el Marco del buen desempeño del directivo (Minedu, 2013):

Dimensión 1. Planificación institucional

Se refiere a la capacidad para conducir “de modo participativo los procesos de planificación institucional fundamentándose en el aspecto pedagógico, el clima escolar, las particularidades de cada estudiante y su contexto, orientando todo el esfuerzo para elevar los niveles de aprendizaje” (Minedu, 2013, p. 38).

Para desarrollar una planificación institucional idónea el líder pedagógico deberá realizar un diagnóstico de las características que subyacen al entorno institucional a fin de identificar aquellos factores que afectan el logro de los aprendizajes. Por otro lado se deberá elaborar de manera participativa los instrumentos de gestión escolar, considerando la información recogida en el diagnóstico institucional.

Dimensión 2. Participación democrática

Hace referencia a la capacidad para promover y sostener acciones que permitan que los actores educativos y miembros de la comunidad “participen democráticamente para contribuir a alcanzar logros en cuanto a metas de aprendizaje, consolidación de climas escolares y de aula favorables” (Minedu, 2013, p. 39)

Para lograr esto el líder pedagógico debe generar mecanismos y espacios participativos donde los actores educativos tengan la oportunidad de decidir

también y a paralelamente ser parte activa en el cumplimiento de las acciones planificadas. Asimismo, se deberá generar un clima escolar favorable para los aprendizajes, resolviendo continuamente las situaciones que las puedan afectar mediante un manejo estratégico de conflictos. Del mismo modo, involucra a la familia de los estudiantes en los procesos de aprendizaje.

Dimensión 3. Condiciones de aprendizaje

A través de esta dimensión, el líder pedagógico “asegura escenarios operativos que brindan condiciones favorables para aprender, administrando equitativa y eficientemente al personal docente y administrativo, los materiales y recursos pedagógicos, los tiempos efectivos y el aspecto financiero; a lo que se suma la tarea de prevención del riesgo” (Minedu, 2013, p. 40)

Para generar estas condiciones el líder pedagogo hace las gestiones necesarias para optimizar la infraestructura, equipos y materiales educativos disponibles; del tiempo y los recursos financieros. Asimismo gestiona estrategias de prevención de riesgos y orienta la fuerza laboral del equipo administrativo para alcanzar los propósitos que la institución se propone.

Dimensión 4. Evaluación de la gestión

Para establecer esta dimensión el líder pedagógico “dirige aquellos procesos que permiten evaluar la eficiencia y eficacia de gestión educativa, enfatizando aspectos como la rendición de cuentas, la gestión de la calidad para mejorar permanentemente y de esa manera alcanzar una educación de calidad” (Minedu, 2013, p. 41).

Para ello el líder pedagógico gestiona con eficiencia la información que produce la dinámica de la escuela y las utiliza en la toma de decisiones y en mecanismos transparentes de rendición de cuentas hacia la comunidad educativa. Del mismo modo, conduce participativamente los procesos de gestión

de la calidad mediante acciones de mejora continua a partir de la autoevaluación con respecto al cumplimiento de las metas de aprendizaje.

Dimensión 5. Comunidad de aprendizaje

Esta dimensión hace referencia las capacidad del líder para promover “una comunidad de aprendizaje en su institución educativa; la cual se fundamenta en la cooperación, la autoevaluación y la formación continua; dirigida a la mejora de las prácticas pedagógicas y asegurando el logro del aprendizaje” (Minedu, 2013, p. 44).

Para esto el líder pedagógico deberá gestionar oportunidades de aprendizaje para sus docentes, fomenta el trabajo colaborativo entre ellos y estimula las iniciativas de estos para innovar e investigar, impulsando la sistematización de prácticas pedagógicas eficaces.

Dimensión 6. Calidad de los procesos pedagógicos

Se refiere a la capacidad del líder pedagógico para gestionar “la calidad en la gestión del currículo, lo cual se afianza por medio de acciones de acompañamiento pedagógico, lo que implica prácticas de reflexión grupal, con el propósito de identificar objetivos pedagógicos específicos” (Minedu, 2013, p. 45).

Esto involucra acciones donde el líder pedagógico involucra a los docentes en el proceso de planificación curricular, propiciando que estos utilicen metodologías donde los estudiantes aprendan colaborativamente y a través de la indagación. Asimismo realiza monitoreo y orientación a sus docentes con respecto al uso de estrategias, metodologías, uso de recursos del tiempo de manera eficaz, y la evaluación de los aprendizajes.

1.3.2. Desempeño docente

Ser docente supone llevar consigo una serie de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias (Zabalza, 2008). En función a ello, se desprende que el desempeño docente no solo involucra conocer sino también un ser y un hacer, en vista que su propósito es formar para el cambio. Es por ello que el docente tiene que enfrentar diariamente el reto de actualizarse no solo en su capacidad sino también en su manera de ser ya que solo ello le asegura una práctica pedagógica eficiente (Sánchez y Teruel, 2004), sino también aprendizajes eficaces, más aun si se toma en cuenta que es el actor más importante de todo el proceso educativo en vista que se constituye en la piedra angular que posibilita que el sistema escolar funcione (Estrada, 2013)

Tardif (2004), definió el desempeño docente como un conjunto de actividades que ejecuta el docente, cuando desarrolla sus prácticas pedagógicas, para cumplir de sus funciones básicas y obtener resultados que se traducen en formación para los estudiantes. Estas actividades tienen, igualmente, una particularidad racional, personal y creadora.

Para Montenegro (2005), el desempeño docente es entendido como la observancia de desempeños idóneos por parte de los docentes; lo que se encuentra condicionado a componentes asociados al mismo docente, los estudiantes y su contexto. Del mismo modo, el desempeño se practica en distintas áreas u horizontes: el entorno socio-cultural, el contexto de la institución, el escenario de aula y sobre la práctica del propio docente, y cuya naturaleza se hace evidenciable a través de la reflexión.

Valdés (2006) señaló que el desempeño docente implican procesos sistemáticos que solamente se hacen observables a través actividades que son evaluadas con criterios de validez y fiabilidad, pues solo de esa manera se evidencian y estiman los efectos educativos que producen su acción pedagógica sobre los estudiantes, y que caracterizan su estilo en términos de competencia

emocional, responsabilidad y calidad en la relación interpersonal con los miembros de la comunidad educativa.

Fernández (2002) señaló que el desempeño docente se describe desde una serie de acciones que un docente ejecuta durante su labor diaria; tales como la organización de las clases, asesoría a los estudiantes, dictado de clase, evaluación de la producción académica, coordinación con colegas y autoridades, así como la participación en programas de formación

Según Robalino (2005) el desempeño docente es:

El proceso mediante el cual se moviliza sus capacidades pedagógicas, su determinación individual y su responsabilidad social para vincularlos con aquellos aspectos que inciden en la formación estudiantil. Tales componentes son participación en la gestión; fortalecimiento de una cultura democrática, intervención en el diseño de políticas para impulsar aprendizajes desarrollando de capacidades y habilidades para la vida (p. 11).

El desempeño docente se “evalúa en función de las capacidades para movilizar recursos intelectuales para emplear ciertos elementos de aprendizaje a través de métodos didácticos oportunos con profesionalismo ético en un entorno específico” (Castro; 2015, p. 265).

Por otro lado, Díaz (2009) considera que el desempeño docente es valorado en función de “las buenas prácticas pedagógicas en aula, la participación en la gestión institucional y el interés por su desarrollo profesional” (p. 16). En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) movilizar capacidades, disposiciones y responsabilidades para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

Para Morfin (1996), el desempeño docente implica lograr competencias establecidas en el currículo por parte de los estudiantes. Para el autor no

necesario concentrarse en la manera en lo que hace posible ese resultado sino solo la meta cumplida. Frente a ello, Malpica (1996), indicó que si es necesario tomar en cuenta en las condiciones y en las estrategias dado que solo se aprende verdaderamente por medio de la experiencia y es fundamental que el docente las facilite en contextos reales de tal modo que se requiere que este actor educativo dirija su práctica de acuerdo a lo que el estudiante necesita sin dejar de lado las características del contexto ni criterios de calidad como la exigencia y el logro.

A ello, Echevarría (2002) añade que la importancia que debe implicar el trabajo colaborativo de los docentes puesto que todos ellos persiguen lo mismo y se hallan desempeñándose en el mismo contexto social. Ello supone acciones de reflexión y análisis constante de la práctica que conlleve a decisiones para mejorar una realidad pedagógica determinada.

En general desempeño docente vendría a ser la valoración de las acciones que realiza el docente en el salón de clases, el colegio y la comunidad, orientando siempre su esfuerzo hacia metas concretas sin obviar el concurso los actores educativos durante el desarrollo de su tarea. La forma de determinarla es mediante procesos de evaluación

Perspectiva teórica

Describir el desempeño docente involucra procesos de evaluación, pero una evaluación para formar o autoformarse y no para medir, supervisar o controlar. De esta manera, el desempeño docente, puede abordarse desde un enfoque subjetivo, relacionado con el modo en que cada docente evalúa la calidad de su práctica y los niveles de satisfacción vivenciada. Asimismo, al enfocarse objetivamente, se verá que el desempeño del docente es descrito en términos cuantitativos en función a indicadores propuestos (Fernández, 2002).

En este caso, se aborda el desempeño docente desde la perspectiva subjetiva, especialmente en la teoría de la autoeficacia de Bandura (1987). La autoeficacia se define como “el conjunto de creencias que sostiene la persona con

respecto a sus propias capacidades para lograr de resultados específicos” (p. 388). Esto supone que para desempeñarse adecuadamente se debe creer que se puede hacer bien las cosas y por otro lado estar orientado hacia resultados; esto supone el desarrollo de expectativas tanto de la propia eficacia como de los resultados (Henson et al., 2001). Estas creencias hacen que las personas perciban, regulen y evalúen su comportamiento, haciendo que analicen los resultados de sus actos, siendo esta información esencial para cambiar su ambiente, su creencia personal y sus acciones y desempeño subsecuente.

En el caso del docente la autoeficacia “es la valoración o idea que tiene sobre de su propia capacidad para alcanzar metas esperadas durante los procesos de aprendizaje, a pesar de que estos se encuentren desmotivados o tengan dificultades para aprender” (Fernández, 2008, p. 389). En la misma línea, Tschannen, Moran y Woolfolk (2001), la definen como las capacidades que tiene el docente para programar y realizar acciones necesarias para enseñar exitosamente en contextos particulares.

Contribuciones recientes resultan de las ideas de Ross y Bruce (2007) quienes definen la eficacia del docente como un conjunto de expectativas que promueven los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo otros, señalan que la autoeficacia es la capacidad ejecutar exitosamente practicas pedagógicas (Dellinger, Bobbet, Olivier y Ellet, 2008). Mientras que, Pas, Bradshaw y Hershfeldt (2012) sugieren un estado anímico asociado a la capacidad del docente para generar entornos apropiados para aprender.

Según De la Torre y Casanova (2007) la autoeficacia en la práctica pedagógica llega a afectar las maneras de pensar; decidir y el comportarse del docente. Es por ello que los docentes que poseen un apropiado nivel de eficacia harán uso de todos sus recursos, para hacer que todos sus estudiantes aprendan y alcancen resultados óptimos. También, usaran diversas estrategias en función a las características y necesidades de sus estudiantes. Más aun, se mostraran más propensos a generar espacios de reflexión acerca sus prácticas pedagógicas que definen su desempeño.

Dimensiones

Las dimensiones de desempeño docente para la presente tesis se identifican en función del Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2012):

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se refiere a los procesos de planificación pedagógica que se ejecuta elaborando la programación curricular, las unidades y las sesiones de aprendizaje respetando la perspectiva intercultural e inclusiva. Esto involucra conocer las primordiales características de orden social, cultural y cognitivo de cada uno de sus estudiantes, dominar de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como tener habilidad para seleccionar materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Minedu, 2012, p. 25).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se refiere a llevar a cabo un tipo de enseñanza que contemple aspectos transversales como la inclusión y la diversidad cualquiera sea su expresión. Esto implica que el docente debe mediar para que se construya un clima escolar favorable, niveles motivacionales favorables, adecuado manejo disciplinar, eficaces estrategias de enseñanza y evaluación, y el manejo de recursos didácticos adecuados y significativos. Comprende también el empleo de diferentes juicios y herramientas que permitan se identifique los logros y los desafíos que orienten hacia la mejora (Minedu, 2012, p. 25).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Alude la participación en la gestión de la institución educativa desde un enfoque democrático para establecer una comunidad de aprendizaje. Esto implica comunicarse con efectividad con los diferentes actores educativos, participar en el

diseño, realización y valoración del Proyecto Educativo Institucional, así como aportar para establecer climas institucionales favorables. Comprende también valorar y respetar las características propias de toda comunidad y sus saberes; incidiendo en la convocatoria de las familias para establecer responsabilidad mutua para el cumplimiento de los resultados de los aprendizajes (Minedu, 2012, p. 26).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se refiere a las acciones que describen la autoformación y mejora de los equipos de docentes. Hace alusión también a los procesos de reflexión sistemática que el docente hace sobre su trabajo con los estudiantes, la práctica que ejecutan los otros docentes, la eficacia de los grupos de trabajo, el trabajo colaborativo establecido y su nivel de implicación en las diversas acciones que buscan ampliar el progreso académico y profesional. Abarca también las responsabilidades asumidas para responder a las políticas educativas que buscan mejorar los resultados del aprendizaje (Minedu, 2012, p. 26).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?

Problemas específicos 4

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica

La tesis se justifica desde el punto de vista teórico en cuanto aborda dos perspectivas para explicar el escenario de la educación pública. Por un lado, observa en la teoría del liderazgo centrado en los aprendizajes que recoge Bolívar (2010), propone que el liderazgo pedagógico debe abandonar la función burocrática u funcional para asumir una postura orientada hacia resultados de aprendizaje en la escuela e involucrando a los demás actores educativos en dicho proceso. Por otro lado, se asume la teoría de la autoeficacia inicialmente propuesta por Bandura (1987), pero desarrollada en el contexto educativo por autores como Fernández (2008), para señalar que el docente tiene capacidad para valorar su propia actuación, para asumir acciones de mejora para asegurar éxito en los procesos de enseñanza.

1.5.2. Justificación práctica

La tesis se justifica en la práctica porque pretende demostrar que el liderazgo pedagógico que ejerce el directivo está relacionado con el desempeño de los docentes. Los resultados resultaran de importancia porque contribuirá a la gestión educativa, ya que por un lado se pueden generar hitos concretos para consolidar el desarrollo docente; y por otro, ahondar en la comprensión del rol del directivo a través de un liderazgo pedagógico eficaz a desarrollarse en la institución educativa. Todo ello redundará en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

1.5.3. Justificación metodológica

Dado su enfoque cuantitativo, la tesis se justifica desde el punto de vista metodológico, en vista que propone instrumentos de medición para las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, que validados y determinados su confiabilidad durante el desarrollo del presente estudio, podrán ser de utilidad para otros investigadores que indaguen sobre las mismas variables aquí planteadas pero en contexto y poblaciones diferentes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específicos 1

Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018

Hipótesis específicos 2

Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Hipótesis específicos 3

Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Hipótesis específicos 4

Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Objetivos específicos 4

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El paradigma de esta investigación es positivista por cuanto se tiene como objetivo explicar, relacionar o predecir variables a partir de metodologías empíricas analíticas de corte cuantitativo teniendo como base la medición o la cuantificación (Bisquerra, 2009).

La investigación fue de enfoque cuantitativo debido a que “se recolectan y analizan datos con el fin de dar respuesta a las preguntas de investigación, utilizando para ello diversos métodos y técnicas de corte estadístico como herramienta para validar o falsear hipótesis” (Valderrama, 2013, p. 106).

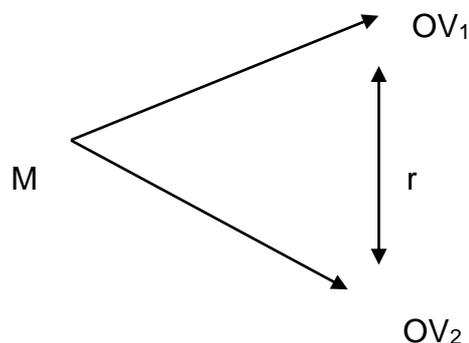
El método es el hipotético deductivo en vista que basa su secuencia en enunciados, hipótesis y teorías que requieren ser validadas a través del análisis deductivo y cuyo resultado es finalmente contrastada con la realidad observada (Núñez (1989).

De acuerdo a Carrasco (2009), el tipo de estudio resultó ser básico, ya que “pretende mejorar y analizar en profundidad la profusión de conocimientos científicos que existen para explicar una realidad determinada” (p. 43).

El diseño de estudio es no experimental, debido a que “se ejecutan sin manipular intencionalmente las variables, describiendo y analizando los fenómenos subyacentes en su entorno natural” (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152). El diseño es además transversal, dado que estudia “hechos y fenómenos de una realidad concreta, en un tiempo específico” (Carrasco, 2009, p. 72).

Asimismo, el alcance es correlacional, porque admite “observar y profundizar la relación de hechos o fenómenos de la realidad (variables), a fin de determinar niveles de incidencia o ausencia de ellas, buscando además comprobar el grado de relación que existen entre ellas” (Carrasco, 2009, p. 73).

Gráficamente se denota:



Dónde:

M : Muestra de Estudio.

OV₁: Liderazgo pedagógico.

OV₂: Desempeño docente.

r: Correlación

2.2. Variables, operacionalización

Variable es definida por Morel y Sánchez (1988) como “características observables de algo que son susceptibles de adoptar distintos valores o de ser expresadas en varias categorías” (p. 57). Para esta tesis estas variables son:

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico es definido como una serie de acciones que permiten organizar recursos y afianzar procesos didácticos que aseguren alcanzar los objetivos institucionales en cuanto a logro de aprendizajes (Minedu, 2013, p. 14).

Variable 2: Desempeño docente

Es la actuación del profesor cuando “favorece el aprendizaje de sus estudiantes de forma reflexiva, crítica y creativa, a través del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje” (MINEDU, 2013, p. 9).

La operacionalización de variables es definida por Morel y Sánchez (1988) como un procedimiento empírico y concreto mediante el cual se cuantifica a través de indicadores, una realidad directamente observable. La operacionalización de las variables se muestra en las siguientes tablas

Tabla 1.

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión participativa de la planificación - Elabora instrumentos de gestión 	1 – 2	
Participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones democráticamente - Promueve clima escolar favorable - Maneja y previene conflictos - Promueve la participación de las familias 	3 – 6	
Condiciones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona uso de infraestructura, equipos y recursos educativos - Gestiona el tiempo - Gestiona los recursos financieros - Gestiona riesgos y situaciones de desastres - Orienta al equipo administrativo 	7 – 11	Bajo [21 – 48]
Evaluación de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona la información para tomar decisiones - Implementa estrategias de rendición de cuentas - Conduce procesos de mejora continua 	12 – 14	Regular [49 – 77] Alto [[78 – 105]
Comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona oportunidades de formación para docentes - Fomenta trabajo colaborativo entre docentes - Estimula la innovación en los docentes 	15 – 17	
Calidad de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - Orienta a docentes en los procesos de planificación curricular - Propia una práctica pedagógica basada en la diversidad - Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos de los docentes en aula - Monitorea el uso de evaluación en aula 	18 – 21	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las características de sus estudiantes - Conoce los contenidos que enseña 	1 – 10	
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce con dominio el proceso de enseñanza - Evalúa permanentemente el aprendizaje 	11 – 20	Bajo [32 – 74] Medio [75 – 117]
Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en la gestión de la escuela - Establece relaciones de colaboración con actores del contexto. 	21 – 26	Alto [[118 – 160]
Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica - Desarrolla procesos de aprendizaje continuo. - Ejerce su profesión con ética 	27 – 32	

2.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo a Carrasco (2009), población es “la totalidad de elementos que forman parte del contexto donde se lleva a cabo el estudio investigativo” (p. 237).

En Este caso, la población estuvo determinada por 387 docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de la Red 17 de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, lo cual hacen un total de 16 instituciones educativas.

Tabla 3.

Población de estudio

Institución educativa	Numero
7237 Perú Valladolid	55
7238 Solidaridad Peruano Alemania	34
7236 Max Uhle	18
652-02 Santa Rosa de Lima	9
7215 Naciones Unidas	39
677 Mi Segundo Hogar	4
7228 Peruano Canadiense	78
7240 Jesús de Nazaret	35
Príncipe de Asturias	3
7234 Las Palmeras	25
Mi Nueva Casita	6
652-23 Los Portales	3
652-03 San Martin de Porres	7
7243 Rey Juan Carlos de Borbón	17
Niños de Jesús	3
7224 Elías Aguirre	51
Total	387

Muestra

Muestra es definida por Carrasco (2009), como “una parte representativa de la población, cuya característica esencial es ser objetiva y reflejo veraz de esta” (p. 237). Dada la población de docentes con la que se cuenta (367 sujetos), se hace necesario obtener un cantidad representativa de esta, por lo que se decide ubicar a tres instituciones que cuentan con mayor número de docentes y a la vez se hallan próximas unas de otras.

Bajo los criterios indicados la muestra de estudio quedó conformada por 158 docentes, los cuales se hallan distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4.

Distribución de la muestra

Institución educativa	Numero
I.E 7234 Las Palmeras	25
I.E 7237 Perú Valladolid	55
I.E 7228 Peruano Canadiense	78
Total	158

Muestreo

El muestreo utilizado es el no probabilístico ya que la muestra de estudio es elegida a criterio del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En otras palabras la muestra no se eligió de manera aleatoria sino fue de modo intencional siguiendo criterios que el investigador impuso, como es el caso de la proximidad territorial y mayor número de docentes por institución educativa.

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

La técnica para la recolección de datos empleada es la encuesta. Mediante esta técnica “la información se recoge empleando operaciones sistemáticas que permiten que cada sujeto encuestado responde a las mismas preguntas y bajo las mismas condiciones u opciones” (Behar, 2008, p. 62).

El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual “consiste en una serie de interrogantes o afirmaciones con respuestas de tipo cerrada o abierta en relación a una variable expuesta a medición” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 79).

Los instrumentos utilizados son:

Cuestionario de liderazgo pedagógico

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de liderazgo pedagógico
Autor:	Elaboración propia
Administración:	Individual y grupal
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Docentes de EBR
Significación:	Evalúa percepción de los docentes acerca del nivel de liderazgo pedagógico que despliega el directivo de la institución educativa donde labora.

Descripción

Este cuestionario está conformado por 21 ítems a las que los sujetos de la muestra responden en una escala de 5 niveles:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Consta de 6 dimensiones:

- Planificación institucional (2 ítems)
- Participación democrática (4 ítems)
- Condiciones de aprendizaje (5 ítems)
- Evaluación de la gestión (3 ítems)
- Comunidad de aprendizaje (3 ítems)
- Calidad de los procesos pedagógicos (4 ítems)

Calificación

La calificación se consigue sumando los valores asignados a cada ítem.

Interpretación:

La interpretación de los resultados, se realiza con ayuda de la siguiente tabla:

Tabla 5.

Niveles de interpretación del cuestionario de liderazgo pedagógico

	Bajo	Regular	Alto
Planificación institucional	2 – 4	5 – 7	8 – 10
Participación democrática	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Condiciones de aprendizaje	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Evaluación de la gestión	3 – 6	7 – 11	12 – 15
Comunidad de aprendizaje	3 – 6	7 – 11	12 – 15
Calidad de los procesos pedagógicos	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Liderazgo pedagógico	21 – 48	49 – 77	78 – 105

Cuestionario de desempeño docente

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	Elaboración propia
Administración:	Individual y grupal
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Docentes de EBR
Significación:	Evalúa autopercepción del desempeño con respecto al desarrollo de la práctica pedagógica en la institución educativa.

Descripción

El instrumento tiene 32 ítems a los cuales los sujetos de la muestra responden en una escala de 5 niveles:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Consta de 4 dimensiones:

Preparación para el aprendizaje (10 ítems)

Enseñanza para el aprendizaje (10 ítems)

Participación en la gestión (6 ítems)

Profesionalidad e identidad docente (6 ítems)

Calificación

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación:

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 6.

Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño docente

	Bajo	Medio	Alto
Preparación para el aprendizaje	10 – 22	23 – 37	38 – 50
Enseñanza para el aprendizaje	10 – 22	23 – 37	38 – 50
Participación en la gestión	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Profesionalidad e identidad docente	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Desempeño docente	32 – 74	75 – 117	118 – 160

Validez

Validez es el “grado en que un instrumento mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). En este sentido, los instrumentos fueron validados mediante juicio de tres expertos que evaluaron el contenido de los ítems y su correspondencia con los indicadores y dimensiones propuestos.

En la tabla 6 se muestra el resultado de la validación mencionada. Todo los expertos indicaron que la calidad de los instrumentos es suficiente por lo tanto puede aplicarse según la estructura presentada.

Tabla 7

Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Aparicio Estrada Jesús	Hay suficiencia y es aplicable
Mamani Bonifacio Ángel	Hay suficiencia y es aplicable
Manrique Ramírez Alexander	Hay suficiencia y es aplicable

Confiabilidad

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). En función a ello, se procedió a calcular el Coeficiente Alfa de Cronbach utilizando los resultados obtenidos tras su aplicación a una muestra piloto de 20 docentes a fin de establecer que estos instrumentos son confiables

Tabla 8.

Coeficiente de Fiabilidad de la escalas de medición

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de liderazgo pedagógico	0.780	21
Cuestionario de desempeño docente	0.852	32

Los resultados evidencian coeficientes de fiabilidad de 0.780 y 0.852 respectivamente por lo que puede concluirse que los cuestionarios a utilizar son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivos:

En la presente tesis, el análisis descriptivo se realizó con ayuda de tablas de frecuencias y su correspondiente figura de barras, ya que ello permitió observar con mayor detalle la forma como se presentan las variables.

Análisis inferencial

Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se busca hallar correlaciones entre dos variables y se cuenta con datos de tipo ordinal.

Siguiendo a Elorza (2000), la interpretación de los coeficientes de correlación es de la siguiente forma:

- De ± 0.96 a ± 1.00 Correlación perfecta
- De ± 0.85 a ± 0.95 Correlación fuerte
- De ± 0.70 a ± 0.84 Correlación significativa
- De ± 0.50 a ± 0.69 Correlación moderada
- De ± 0.20 a ± 0.49 Correlación débil
- De ± 0.10 a ± 0.19 Correlación muy débil
- De ± 0.09 a ± 0.00 Correlación nula o inexistente

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 24.

2.6. Aspectos éticos

Con el propósito de tomar en cuenta aspectos éticos que son prioritarios tomar en cuenta en todo trabajo de investigación, se contó con el consentimiento informado de cada docente encuestado, quienes accedieron libremente de participar en el estudio, luego de informárseles el propósito del mismo. También, se veló que las respuestas emitidas por estos docentes, sea en anónima a fin de evitar que los resultados obtenidos tengan uso diferente a la del estudio. Es por ello que también el físico de los instrumentos se destruyó una vez digitados los datos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	25,3
Regular	86	54,4
Alto	32	20,3
Total	158	100,0

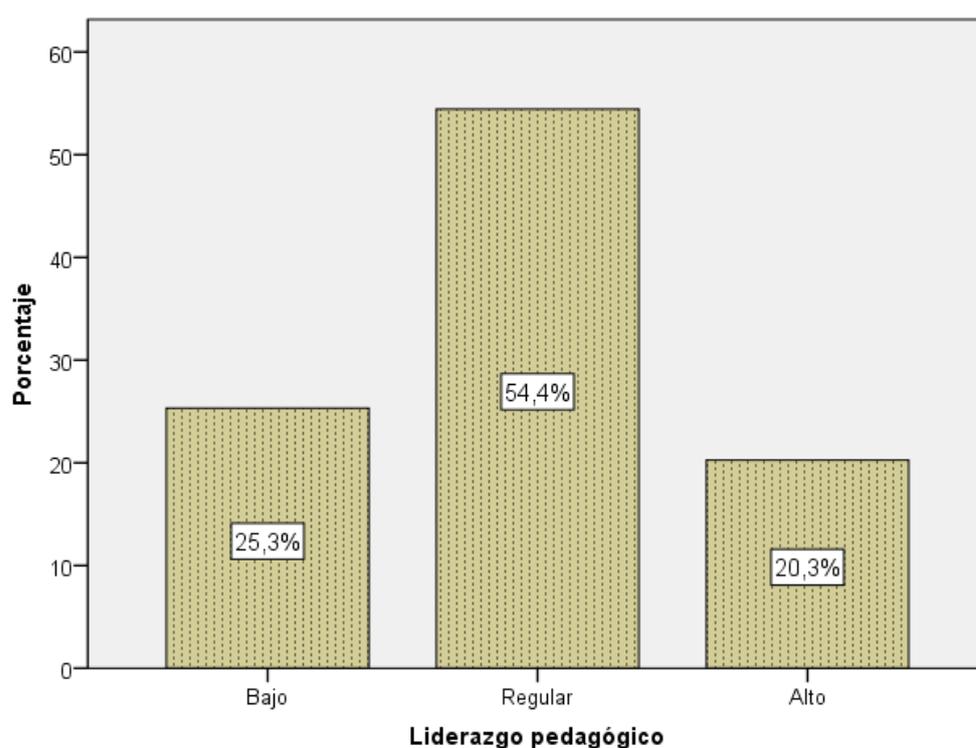


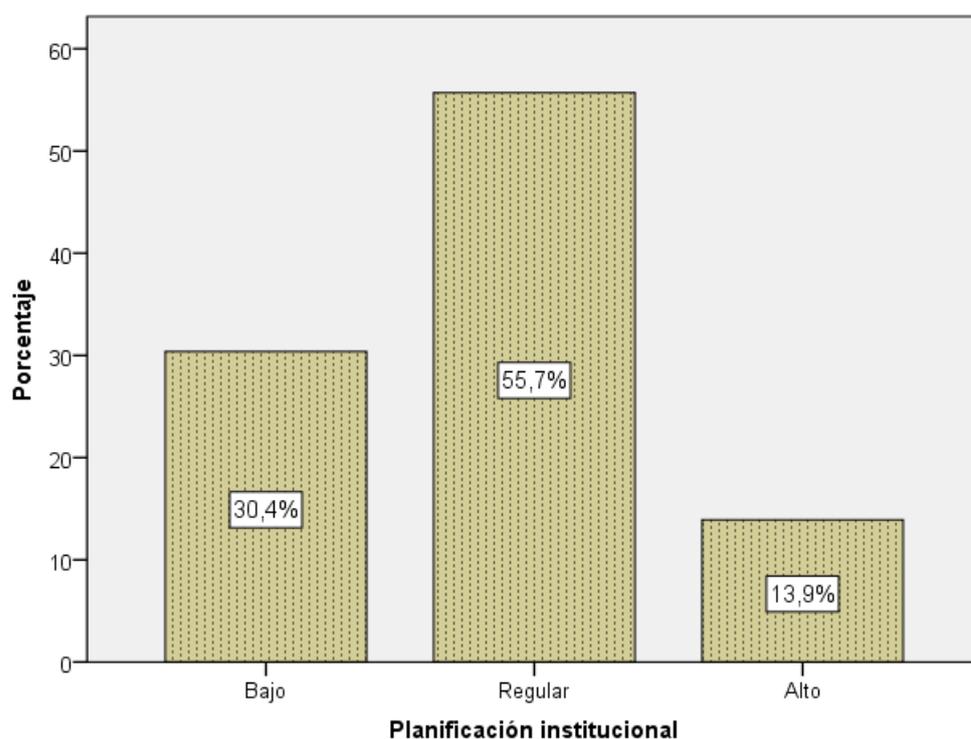
Figura 1. Niveles de liderazgo pedagógico

En la tabla 9 y figura 1, se presenta la descripción de los niveles de liderazgo pedagógico en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 25,3% de los docentes consideran que el liderazgo en la institución educativa se encuentra en un nivel “Bajo”, el 54,4% en un nivel “Regular” y el 20,3% en nivel “Alto”. Concluyendo que el porcentaje de Liderazgo Pedagógico aún se encuentra en un nivel de proceso de desarrollo ya que es percibida en nivel regular.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de la dimensión planificación institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	30,4
Regular	88	55,7
Alto	22	13,9
Total	158	100,0

*Figura 2. Niveles de planificación institucional*

En la tabla 10 y figura 2, se presenta la descripción de los niveles de planificación institucional en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 30,4% de los docentes consideran que la planificación institucional se encuentra en un nivel “Bajo”, el 55,7% en un nivel “Regular” y el 13,9% en nivel “Alto”. Los docentes concluyen que la planificación institucional que implementan los directivos tiende a ser bajo por lo que requiere ser mejorado.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación democrática

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	29,7
Regular	88	55,7
Alto	23	14,6
Total	158	100,0

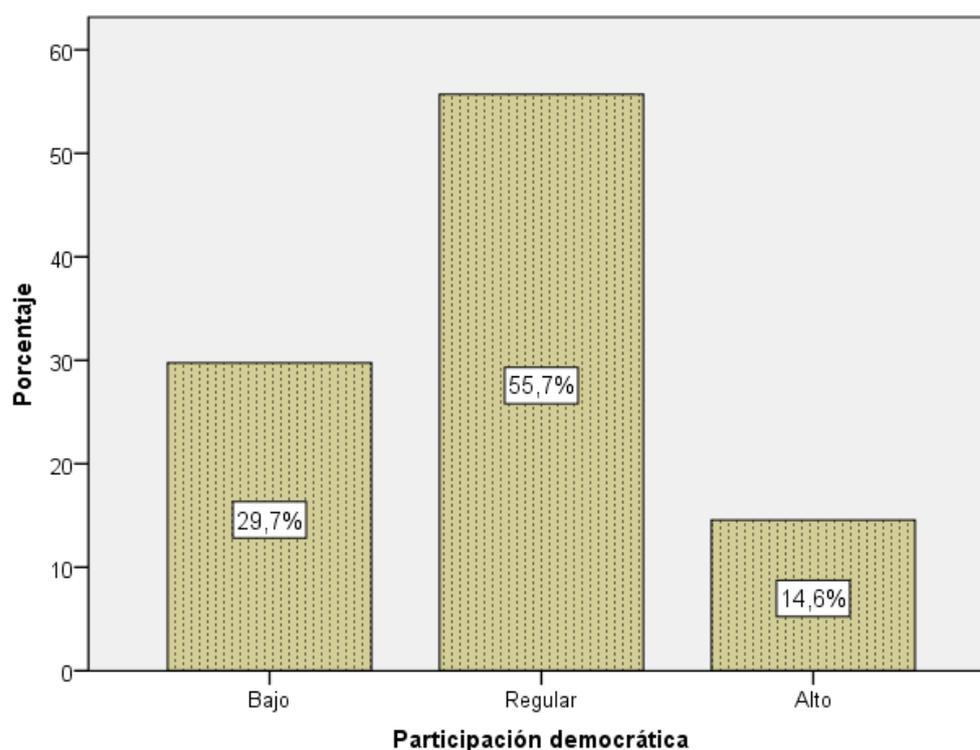


Figura 3. Niveles de participación democrática

En la tabla 11 y figura 3, se presenta la descripción de los niveles de participación democrática en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 29,7% de los docentes consideran que la participación democrática se encuentra en un nivel “Bajo”, el 55,7% en un nivel “Regular” y el 14,6% en nivel “Alto”. Se concluye que el nivel de participación democrática de los docentes en la gestión de la escuela tiende a ser regular.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	27,8
Regular	61	38,6
Alto	53	33,5
Total	158	100,0

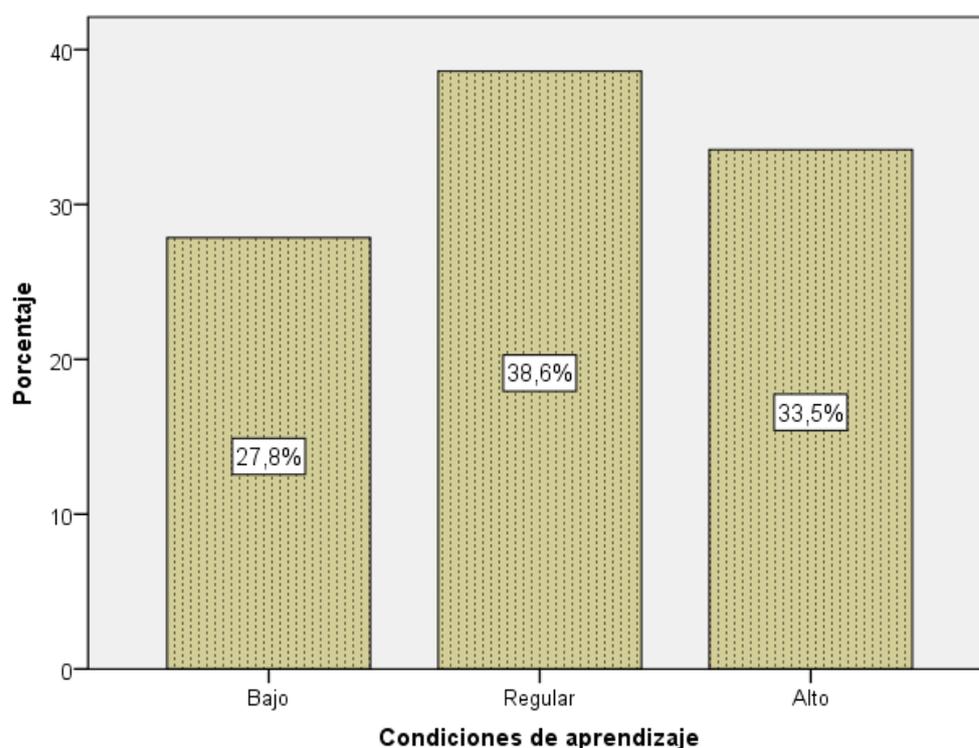


Figura 4. Niveles de condiciones de aprendizaje

En la tabla 12 y figura 4, se presenta la descripción de los niveles de condiciones de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 27,8% de los docentes consideran que las condiciones de aprendizaje se encuentran en un nivel “Bajo”, el 38,6% en un nivel “Regular” y el 33,5% en nivel “Alto”. Esto hace concluir que la gestión de las condiciones para facilitar el aprendizaje por parte de los directivos tiende a ser regular con ligera tendencia a alto.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de la dimensión evaluación de la gestión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	27,2
Regular	82	51,9
Alto	33	20,9
Total	158	100,0

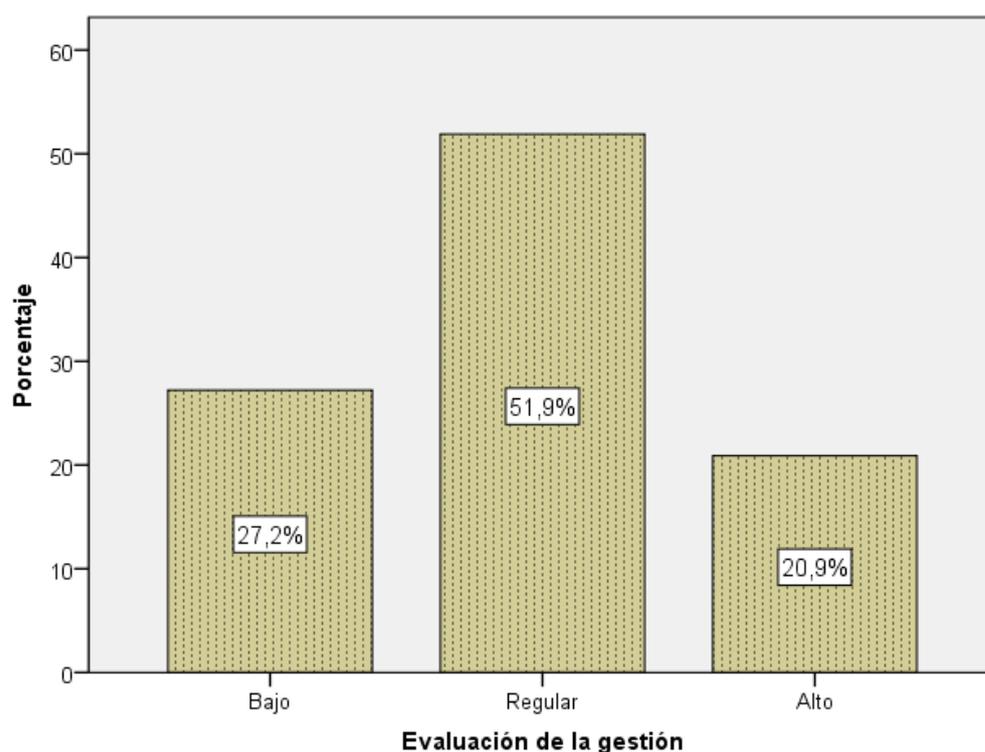


Figura 5. Niveles de evaluación de la gestión

En la tabla 13 y figura 5, se presenta la descripción de los niveles de evaluación de la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 27,2% de los docentes consideran que la evaluación de la gestión se realiza en un nivel “Bajo”, el 51,9% en un nivel “Regular” y el 20,9% en nivel “Alto”, concluyéndose que el nivel de evaluación de la gestión a fin de optar por acciones de mejora tiende a ser regular.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de la dimensión comunidad de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	26,6
Regular	80	50,6
Alto	36	22,8
Total	158	100,0

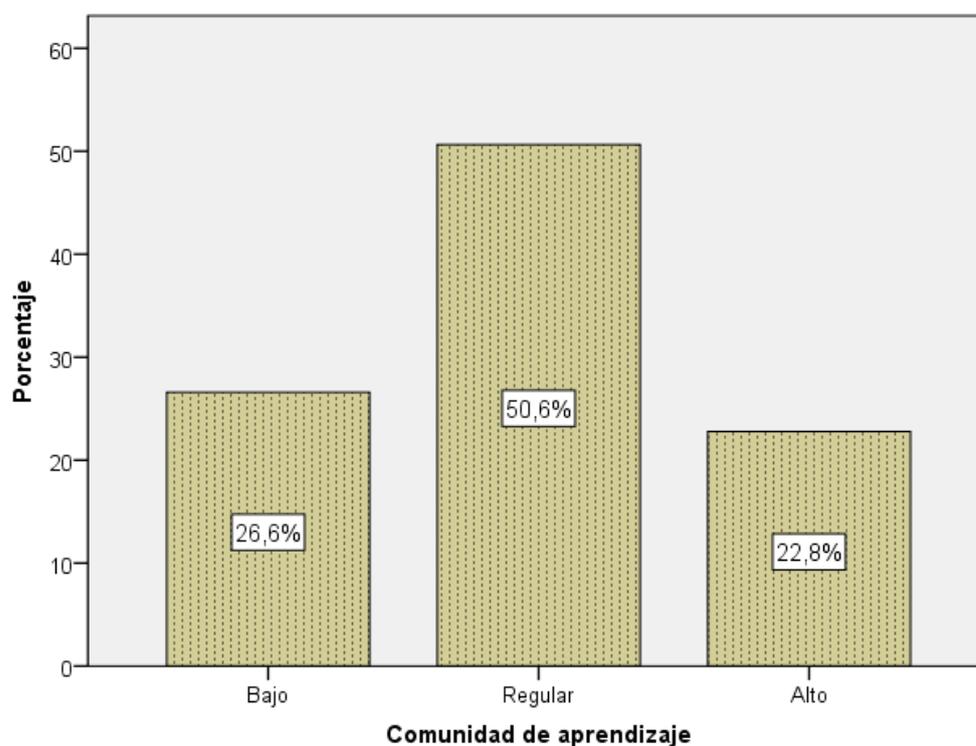


Figura 6. Niveles de comunidad de aprendizaje

En la tabla 14 y figura 6, se presenta la descripción de los niveles de implementación de la comunidad de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 26,6% de los docentes consideran que la comunidad de aprendizaje se implementa en un nivel “Bajo”, el 50,6% en un nivel “Regular” y el 22,8% en nivel “Alto”. Se concluye que el nivel de gestión de los directivos para involucrar a la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje tiene a ser regular.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes de la dimensión calidad de los procesos pedagógicos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	30,4
Regular	88	55,7
Alto	22	13,9
Total	158	100,0

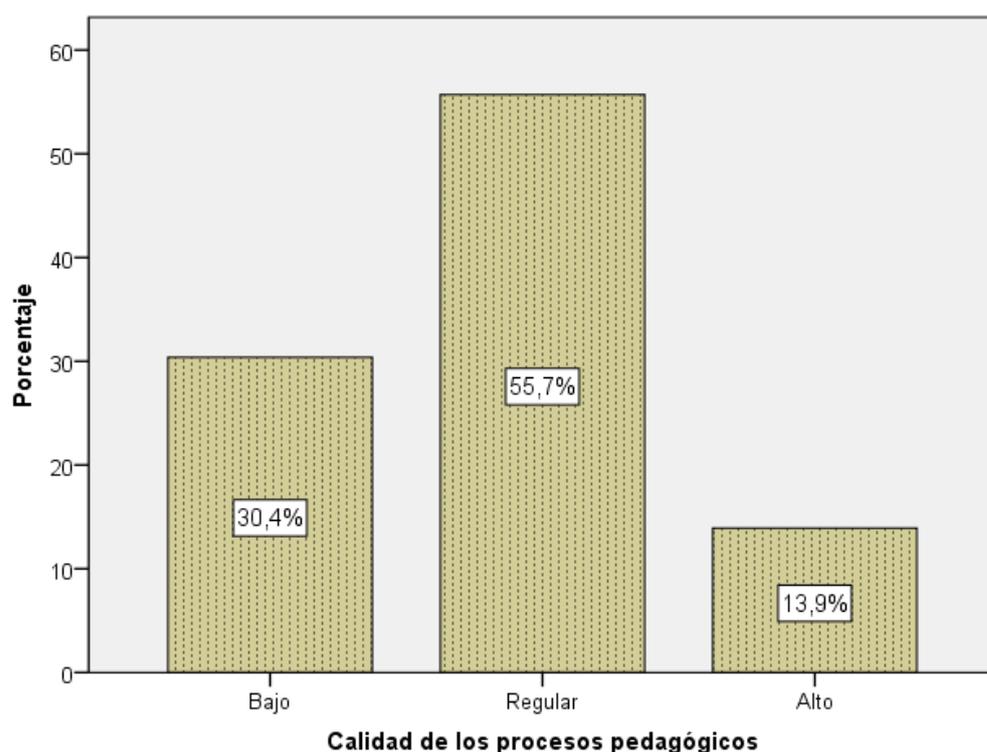


Figura 7. Niveles de calidad de los procesos pedagógicos

En la tabla 15 y figura 7, se presenta la descripción de los niveles de calidad de los procesos pedagógicos en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 30,4% de los docentes consideran que la calidad de los procesos pedagógicos se implementa en un nivel “Bajo”, el 55,7% en un nivel “Regular” y el 13,9% en nivel “Alto”. Se concluye que el nivel en que los directivos gestionan los procesos para mejorar la práctica pedagógica en aula tiende a ser bajo.

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	28,5
Medio	79	50,0
Alto	34	21,5
Total	158	100,0

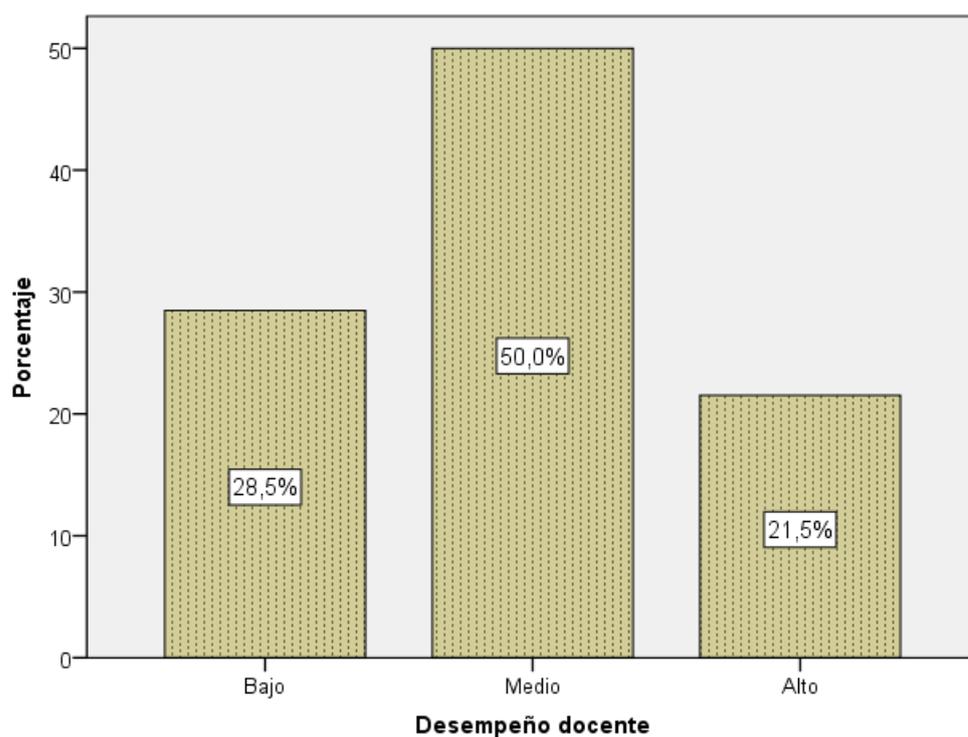


Figura 8. Niveles de desempeño docente

En la tabla 16 y figura 8, se presenta la descripción de los niveles de desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 28,5% de los docentes consideran que el desempeño se encuentra en un nivel “Bajo”, el 50% en un nivel “Regular” y el 21,5% en nivel “Alto”. Esto hace concluir que el desempeño de los docentes tiende a ser ligeramente bajo aunque la mitad de ellos se encuentran en nivel medio.

Tabla 17

Frecuencias y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	24,7
Medio	92	58,2
Alto	27	17,1
Total	158	100,0

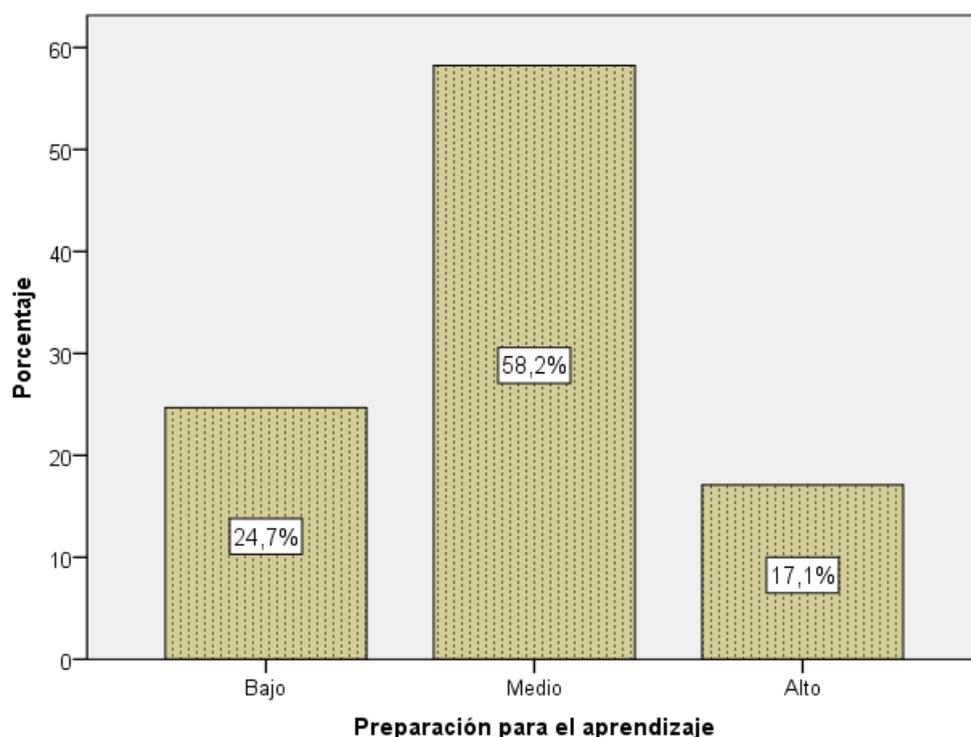


Figura 9. Niveles de preparación para el aprendizaje

En la tabla 17 y figura 9, se presenta la descripción de los niveles de preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 24,7% de los docentes consideran que el desempeño en preparación para el aprendizaje, se encuentra en un nivel “Bajo”, el 58,2% en un nivel “Regular” y el 17,1% en nivel “Alto”. Se concluye que los docentes realizan su planificación pedagógica en función del contexto y las características de los estudiantes en un nivel medio con tendencia a bajo.

Tabla 18

Frecuencias y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	26,6
Medio	83	52,5
Alto	33	20,9
Total	158	100,0

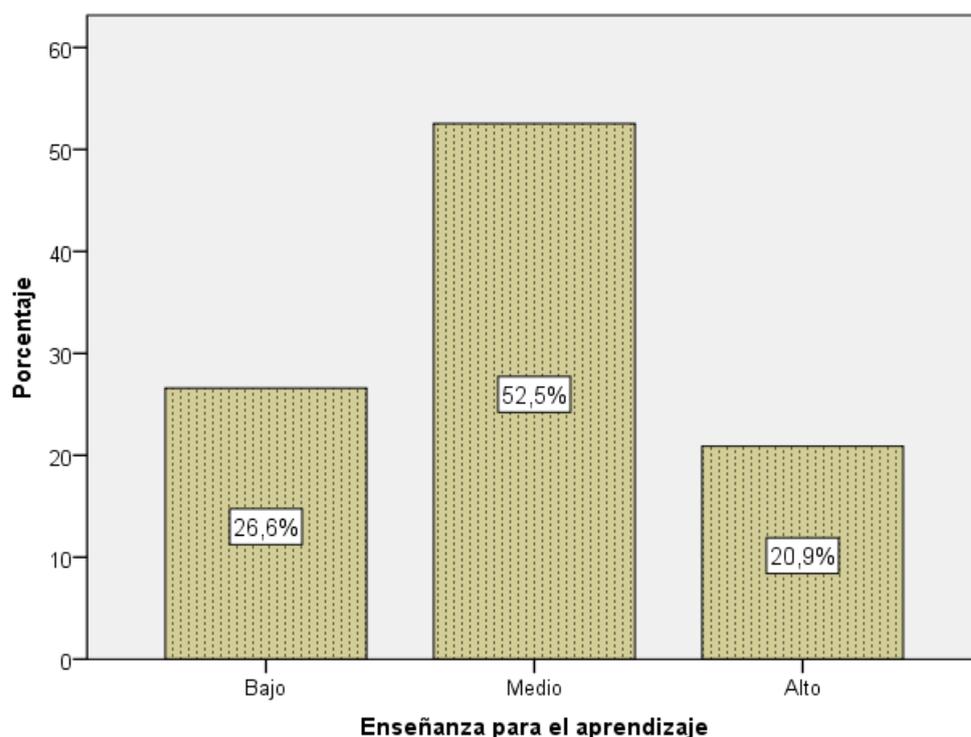


Figura 10. Niveles de enseñanza para el aprendizaje

En la tabla 18 y figura 10, se presenta la descripción de los niveles de enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 26,6% de los docentes consideran que el desempeño en enseñanza para el aprendizaje, se encuentra en un nivel “Bajo”, el 52,5% en un nivel “Regular” y el 20,9% en nivel “Alto”. Se concluye que los docentes ejecutan procesos didácticos en un nivel medio.

Tabla 19

Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación en la gestión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	29,1
Medio	67	42,4
Alto	45	28,5
Total	158	100,0

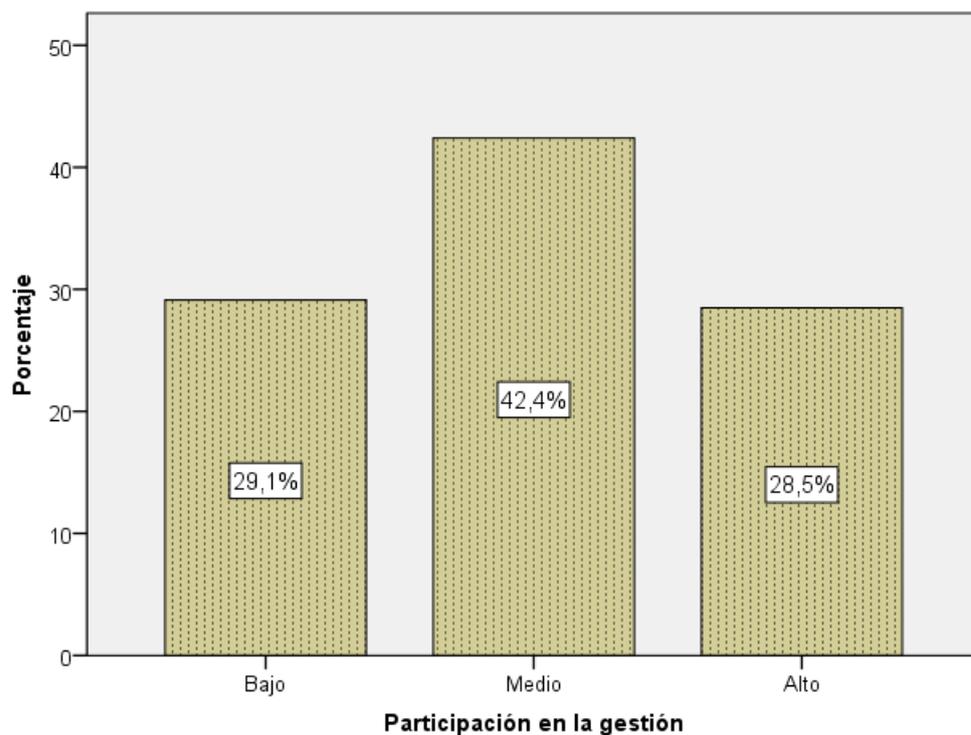


Figura 11. Niveles de participación en la gestión

En la tabla 19 y figura 11, se presenta la descripción de los niveles de participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 29,1% de los docentes consideran que el desempeño en participación en la gestión, se encuentra en un nivel “Bajo”, el 42,4% en un nivel “Regular” y el 28,5% en nivel “Alto”. Se concluye que el nivel de participación de los docentes en la gestión de la escuela tiende a ser medio a bajo.

Tabla 20

Frecuencias y porcentajes de la dimensión profesionalidad e identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	32,9
Medio	78	49,4
Alto	28	17,7
Total	158	100,0

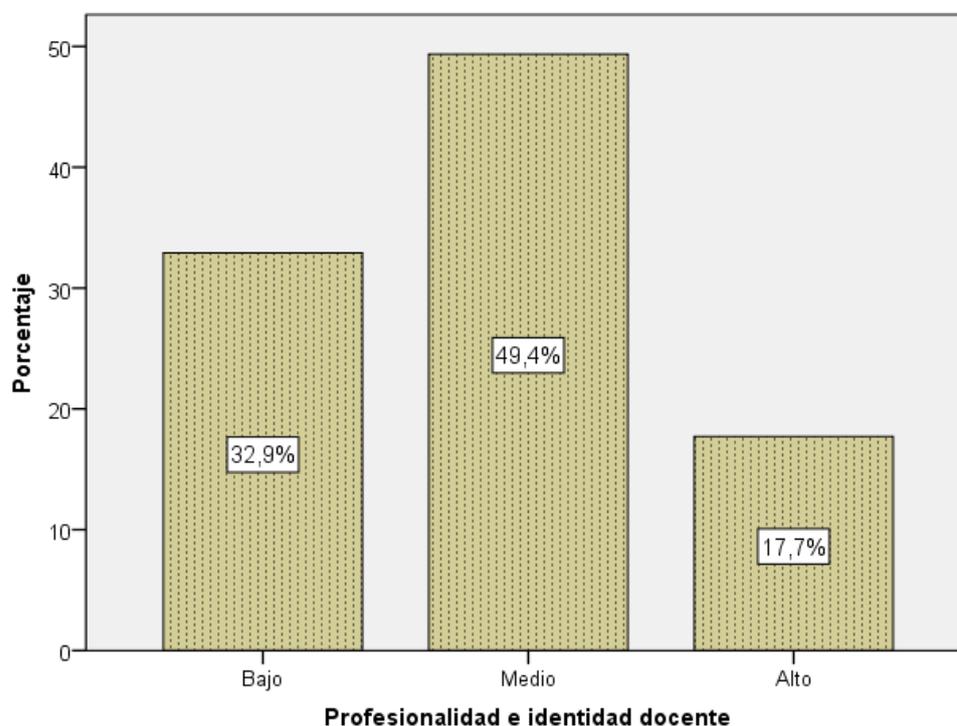


Figura 12. Niveles de profesionalidad e identidad docente

En la tabla 20 y figura 12, se presenta la descripción de los niveles de profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Se observa que el 32,9% de los docentes consideran que el desempeño en profesionalidad e identidad docente, se encuentra en un nivel “Bajo”, el 49,4% en un nivel “Regular” y el 17,7% en nivel “Alto”. Se concluye que un número importante de docentes no se involucra en acciones de formación que afiancen su profesionalidad y su identidad como maestros.

Tabla 21

Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	Bajo	N	38	2	0	40
		%	24,1%	1,3%	0,0%	25,3%
	Regular	N	7	65	14	86
		%	4,4%	41,1%	8,9%	54,4%
	Alto	N	0	12	20	32
		%	0,0%	7,6%	12,7%	20,3%
Total	N	45	79	34	158	
	%	28,5%	50,0%	21,5%	100,0%	

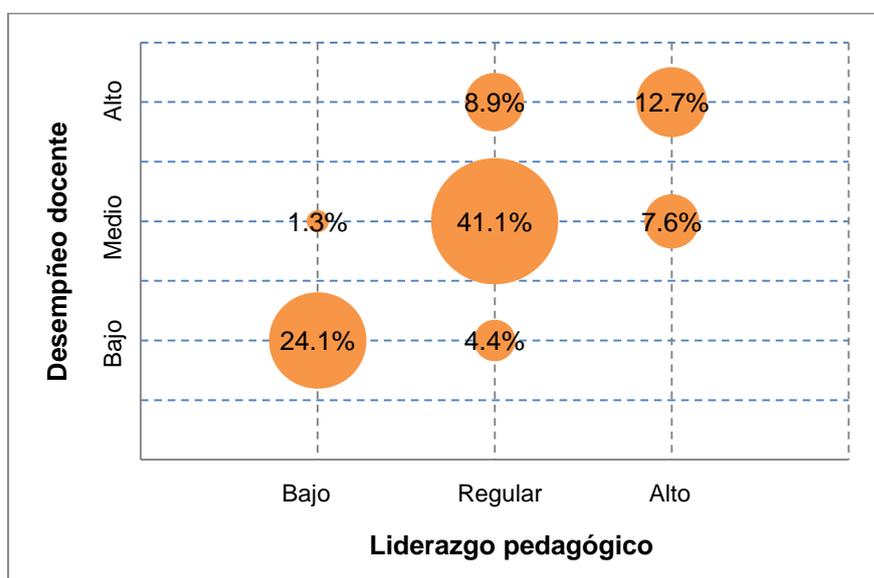


Figura 13. Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente

En la tabla 21 y figura 13, se observa que el 24,1% de docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel bajo también indican que el nivel de desempeño docente es bajo. Asimismo el 41,4% que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel regular también indican que el nivel de desempeño docente es medio. Del mismo modo se observa que el 12,7% de los docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel alto también indican que el nivel de desempeño docente es alto.

Tabla 22

Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje

			Preparación para el aprendizaje			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	Bajo	N	30	10	0	40
		%	19,0%	6,3%	0,0%	25,3%
	Regular	N	8	68	10	86
		%	5,1%	43,0%	6,3%	54,4%
	Alto	N	1	14	17	32
		%	0,6%	8,9%	10,8%	20,3%
Total		N	39	92	27	158
		%	24,7%	58,2%	17,1%	100,0%

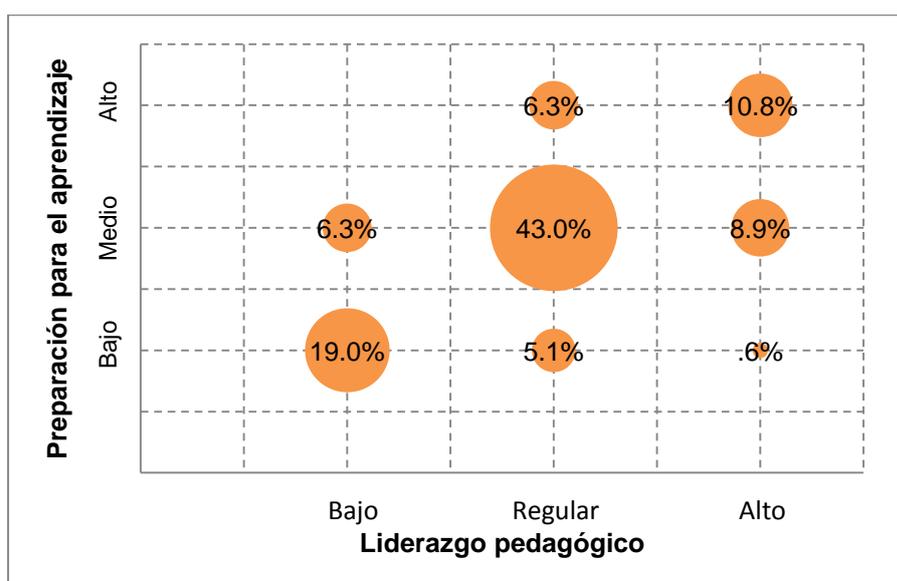


Figura 14. Relación entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje

En la tabla 22 y figura 14, se observa que el 19% de docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel bajo también indican que el nivel de preparación para el aprendizaje es bajo. Asimismo el 43% que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel regular también indican que el nivel de preparación para el aprendizaje es medio. Del mismo modo se observa que el 10,8% de los docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel alto también indican que el nivel de preparación para el aprendizaje es alto.

Tabla 23

Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje

			Enseñanza para el aprendizaje			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	Bajo	N	32	8	0	40
		%	20,3%	5,1%	0,0%	25,3%
	Regular	N	10	62	14	86
		%	6,3%	39,2%	8,9%	54,4%
	Alto	N	0	13	19	32
		%	0,0%	8,2%	12,0%	20,3%
Total		N	42	83	33	158
		%	26,6%	52,5%	20,9%	100,0%

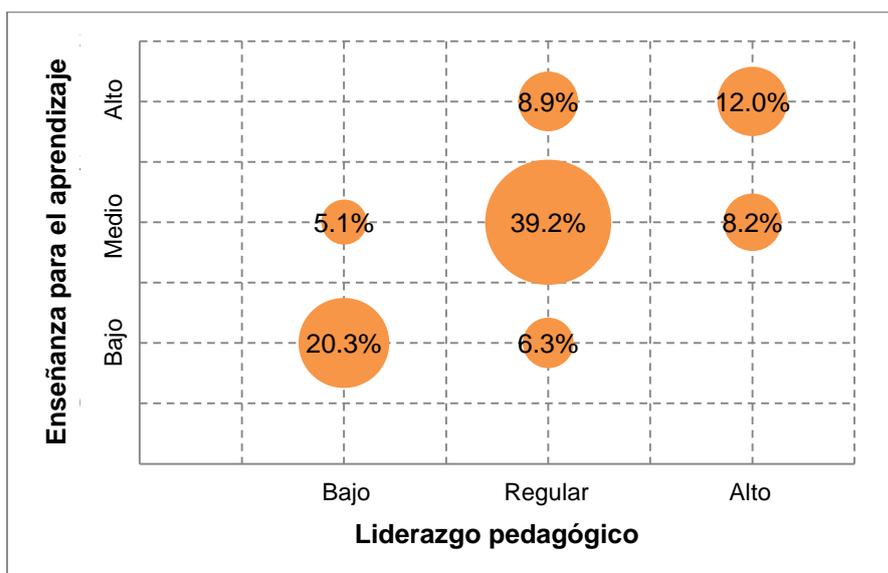


Figura 15. Relación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje

En la tabla 23 y figura 15, se observa que el 20,3% de docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel bajo también indican que el nivel de enseñanza para el aprendizaje es bajo. Asimismo el 39,2% que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel regular también indican que el nivel de enseñanza para el aprendizaje es medio. Del mismo modo se observa que el 12% de los docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel alto también indican que el nivel de enseñanza para el aprendizaje es alto.

Tabla 24

Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión

			Participación en la gestión			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	Bajo	N	38	1	1	40
		%	24,1%	0,6%	0,6%	25,3%
	Regular	N	8	53	25	86
		%	5,1%	33,5%	15,8%	54,4%
	Alto	N	0	13	19	32
		%	0,0%	8,2%	12,0%	20,3%
Total	N	46	67	45	158	
	%	29,1%	42,4%	28,5%	100,0%	

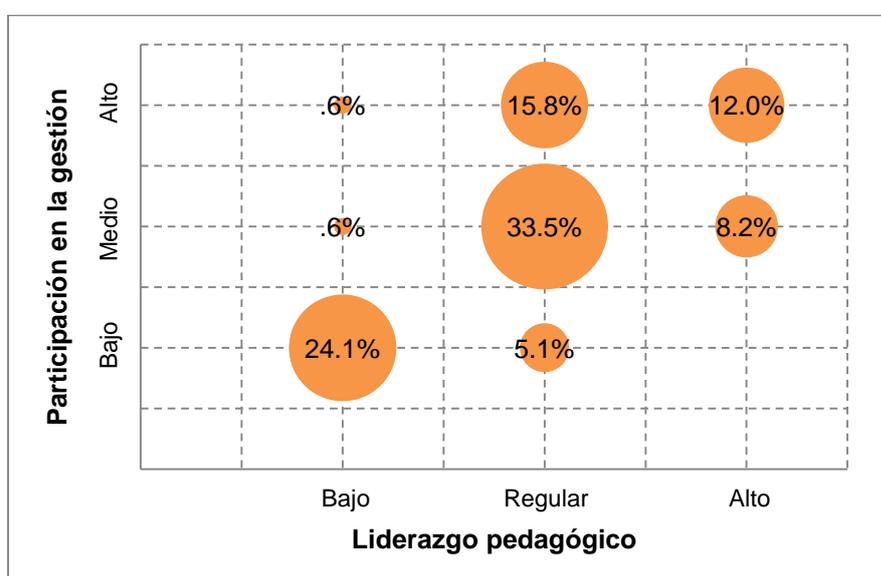


Figura 16. Relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión

En la tabla 24 y figura 16, se observa que el 24,1% de docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel bajo también indican que el nivel de participación en la gestión es bajo. Asimismo el 33,5% que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel regular también indican que el nivel de participación en la gestión es medio. Del mismo modo se observa que el 12% de los docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel alto también indican que el nivel de participación en la gestión es alto.

Tabla 25

Descripción de la relación entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente

			Profesionalidad e identidad docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	Bajo	N	37	3	0	40
		%	23,4%	1,9%	0,0%	25,3%
	Regular	N	13	59	14	86
		%	8,2%	37,3%	8,9%	54,4%
	Alto	N	2	16	14	32
		%	1,3%	10,1%	8,9%	20,3%
Total		N	52	78	28	158
		%	32,9%	49,4%	17,7%	100,0%

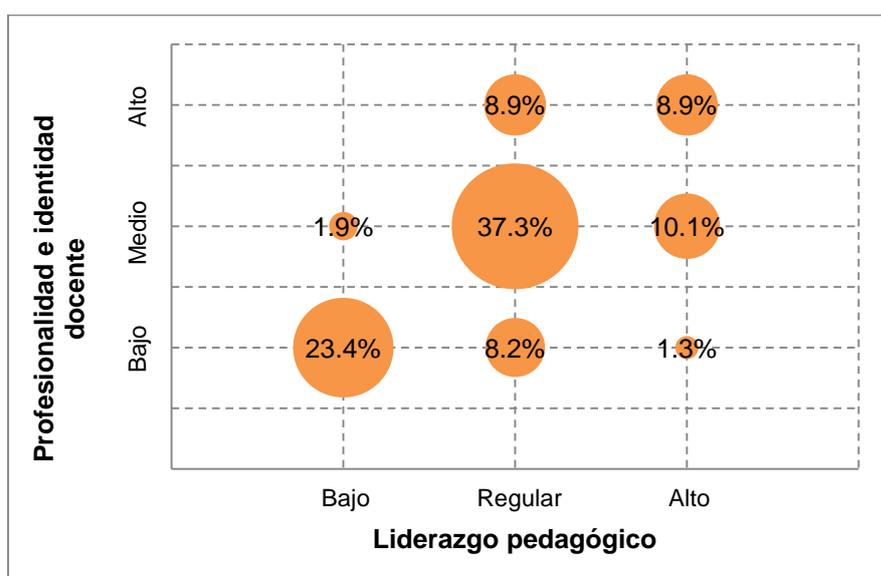


Figura 17. Relación entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente

En la tabla 25 y figura 17, se observa que el 23,4% de docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel bajo también indican que el nivel de profesionalidad e identidad docente es bajo. Asimismo el 37,3% que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel regular también indican que el nivel de profesionalidad e identidad docente es medio. Del mismo modo se observa que el 10,1% de los docentes que señalan que liderazgo pedagógico es de nivel alto también indican que el nivel de profesionalidad e identidad docente es medio.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Regla de decisión: Si $<0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

Correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente

			Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

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

La Tabla 27, muestra un coeficiente de correlación de Spearman significativa entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente ($\rho=,805$; $p<0,01$), por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Regla de decisión: Si $<0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 27

Correlación entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje

			Liderazgo pedagógico	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Preparación para el aprendizaje	N	158	158
		Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

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

La Tabla 28, muestra un coeficiente de correlación de Spearman significativa entre las variables liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje ($\rho = ,783$; $p < 0,01$), por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Regla de decisión: Si $<0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28

Correlación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje

		Liderazgo pedagógico	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,775**
		N	. 158
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,775** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	158 158

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

La Tabla 29, muestra un coeficiente de correlación de Spearman significativa entre las variables liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje ($\rho = ,775$; $p < 0,01$), por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Regla de decisión: Si $<0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 29

Correlación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión

		Liderazgo pedagógico	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,715**
		N	,000
		N	158
Participación en la gestión		Coeficiente de correlación	,715**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	158

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

La Tabla 30, muestra un coeficiente de correlación de Spearman moderada entre las variables liderazgo pedagógico y participación en la gestión ($\rho=,715$; $p<0,01$), por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

IV. Discusión

Los resultados del análisis realizado han demostrado que existe relación significativa ($\rho=,805$; $p<0,01$) entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Esto significa que aquellas prácticas de gestión que permiten movilizar recursos y fortalecer procesos didácticos para asegurar el logro de los objetivos institucionales centrado en aprendizajes (Minedu, 2013) se relaciona de manera directa con la idónea actuación del docente al momento de facilitar aprendizajes para sus estudiantes de manera reflexiva, crítica y creativa, por medio del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje” (Minedu, 2012). Estos resultados son similares a la reportada por Lecaros (2017), Mestanza (2017), Redolfo (2015) y Macahuachi y González (2015), que en su investigación concluyeron que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente; asimismo, concuerdan con los resultados de la investigación realizada por Monroy (2013), quien se señaló que las características del liderazgo directivo determinaban cuan efectivo era el desempeño de los docentes. En esa misma línea Horn (2013) concluyó en su investigación que las prácticas de liderazgo y las características personales del director son variables mediadoras del desempeño docente.

Asimismo, se ha encontrado que existe relación significativa ($\rho=,783$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Ello quiere decir que la manera como los directivos ejercen liderazgo pedagógico se relaciona con las practicas idóneas de los docentes para realizar su planificación pedagógica en base a unidades y sesiones considerando el enfoque intercultural e inclusivo en dicha tarea (Minedu, 2012). Considerando que la preparación para el aprendizaje involucra planificación bajo la orientación del directivo que promueve el cambio desde una perspectiva participativa, entonces se puede decir que los resultados obtenidos aquí guardan la misma línea de lo hallado en la investigación realizada por Arana y Coronado (2017) que determinaron que existe relación entre desempeño docente, liderazgo transformacional o democrático

Del mismo modo se ha evidenciado que existe relación significativa ($\rho=,775$; $p<0,01$) entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. De acuerdo a esto se puede decir que la gestión enfocada desde la perspectiva del liderazgo pedagógico se relaciona con la capacidad de los docentes para ejecutar una enseñanza basada en la diversidad por lo que toma en cuenta aspectos como el clima escolar, las estrategias didácticas y el uso de recursos pertinentes para facilitar el aprendizaje en sus estudiantes. Sin duda esto se explica por las acciones de monitoreo pedagógico que realiza el directivo hacia los docentes a fin de identificar oportunidades de mejora en la práctica pedagógica a partir de prácticas de reflexión conjunta. Esto se asemeja a las conclusiones expresadas en la investigación realizada por Tantaleán, Vargas y López (2016), que expresaron que el monitoreo pedagógico incide en el desempeño profesional de los docentes.

También se halló que existe relación significativa ($\rho=,715$; $p<0,01$) entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir, el ejercicio del liderazgo pedagógico por parte del directivo se halla relacionado con las capacidades de los docentes para involucrarse en la gestión de la escuela bajo una perspectiva participativa a fin de contribuir en la creación de una comunidad de aprendizaje respetando la cultura local. Similares resultados reporta la investigación realizada por Medina y Gómez (2014) quienes señalaron que las competencias de gestión, humana y técnica son fundamentales para que el equipo directivo pueda diseñar y desarrollar acciones de mejora continua en las instituciones educativas, instalando una cultura de innovación permanente en los docentes.

Del mismo modo se encontró que existe relación significativa ($\rho=,728$; $p<0,01$) entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Entonces es posible inferir que las formas en que el directivo ejerce liderazgo pedagógico se relaciona con la capacidad del docente para realizar acciones de

reflexión individual o colectiva acerca de su propia práctica pedagógica y de esa manera hallar o crear espacios colaborativos de aprendizaje mutuo con sus colegas o a buscar a cuenta propia medios para desarrollarse profesionalmente. Estos resultados guardan coherencia con lo informado en la investigación de Martínez, Guevara y Valles (2016) donde se explica que se requiere un liderazgo efectivo para dirigir a los docentes para que trabajen colaborativamente para conseguir el mismo objetivo, lo cual puede ser desarrollar profesionalmente.

V. Conclusiones

- Primera: Existe relación significativa ($\rho=,805$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor será el desempeño laboral de los docentes.
- Segunda: Existe relación significativa ($\rho=,783$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor serán las prácticas de planificación curricular en base a unidades y sesiones que realizan los docentes.
- Tercera: Existe relación significativa ($\rho=,775$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor serán las prácticas de ejecución curricular considerando el desarrollo las condiciones necesarias para asegurar dicho aprendizaje.
- Cuarta: Existe relación significativa ($\rho=,715$; $p<0,01$) entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor serán la disposición de los docentes para involucrarse en la gestión de la escuela bajo una perspectiva participativa.
- Quinta: Existe relación significativa ($\rho=,728$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor será generar espacios de reflexión individual y colaborativa acerca de su

propia práctica pedagógica que apunte al desarrollo profesional del docente.

VI. Recomendaciones

- Primera: A las instancias de gestión educativa regional y nacional incidir en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del directivo ya que ello contribuye en el desarrollo de una práctica pedagógica orientada hacia el logro de los aprendizajes. .
- Segunda: A los directivos de la institución educativa instar a los docentes a conocer las características educativas de los estudiantes así como asegurar tener un manejo disciplinar acorde a ello, en vista que ello los prepara satisfactoriamente para planificar su práctica pedagógica en aula.
- Tercera: A los directivos de la institución educativa incentivar a los docentes a fortalecer climas escolares propicios para el aprendizaje, manejar recursos didácticos pertinentes y evaluar de manera continua los aprendizajes ya que ello mejora su enseñanza.
- Cuarta: A los directivos de la institución educativa involucrar a los docentes en los procesos de gestión de la escuela, implicándolos en las decisiones y en las responsabilidades que ello demande a fin de elevar su nivel de participación en la escuela y la comunidad a fin de orientar estos componentes a favor del aprendizaje de los estudiantes.
- Quinta: A los docentes de la institución educativa buscar las orientaciones del directivo en su rol de líder pedagógico para encontrar fuente de experiencia y conocimiento que permitan mejorar el desempeño y ampliar el desarrollo profesional.

VII. Referencias

- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú.
- Bendikson, L., Robinson, V. y Hattie, J. (2012). Principal instructional leadership and secondary school performance. *SET Research Information for Teachers*, (1), 1–8.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2ª Edición). Madrid: Editorial La Muralla.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En A. Medina (Ed.), *El liderazgo en educación* (pp. 25-46). Madrid: UNED.
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en educación*, 3(5), 79–106.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
- Bolívar, A. y Moreno, J. (2006). Between transaction and transformation: The role of school principals as education leaders in Spain. *Journal of Educational Change*, 7 (1-2), 19-31.
- Brägger, G., y Posse, N. (2007). *Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen (IQES) – Handbuch einer guten Schule*. Recuperado el 05 de julio de: <https://www.iqesonline.net/index.cfm?id=6a5a582ce0c6-b4e6-23c2-7a8b70ed6115>
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391-406.
- Bush, T. y Glover, D. (2003). *School leadership: concepts and evidence. Full report*. Nottingham: National College for School Leadership
- Bush, T. y Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Castillo, A. (2005). Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 20, 1-9.

- De la Torre, M. y Casanova, P. (2007). Comparative analysis of expectancies of efficacy in in-service and prospective teachers. *Teaching and Teacher Education, 23*, 641-652.
- Dellinger, A., Bobbett, J., Olivier, D. y Ellett, C. (2008). Measuring teachers self-efficacy beliefs: development and use of the TEBS-Self. *Teaching and Teacher Education, 24*(3), 751-766.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 05 de julio de: http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Díaz, J. y Ñopo, H. (2016). *La carrera docente en el Perú*. En Grade (Eds), *Investigación para el desarrollo en el Perú. Once balances* (353-402). Lima: Grade.
- Dimaté, C., Tapiero, O., Rodríguez, C., Rodríguez, R. y Arcila, M (2017). La evaluación del desempeño docente. *Revista Folios, 1*(46), 83-95.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la competencia acción profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University Press
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica, 7*(2), 385-401.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones*. Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora Escola.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools, 4*, 221–239.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.

- Horn, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile*. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Leithwood, K., (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Macahuachi, P. y González, K. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Madre de Dios, Perú.
- Malpica, M. C. (1996). *El punto de vista pedagógico*. En A. Argüelles (2005). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México, D. F.: Limusa.
- Márquez, A. (2016). *¿Qué podemos esperar de la evaluación docente? Perfiles educativos*, 38(152), 3-11.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai* 12(6), 123-134.
- Medina, A. y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 53(1), 91-113.
- Méndez, C. (2009). *Metodología* (4ª Edición). México: Limusa
- 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, de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Minedu (2013). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Minedu.

- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Morel, E. y Sánchez, J. (1988). *Quehacer científico II*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Morfín, A. (1996). *La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia*. En A. Argüelles (2005). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México, D. F.: Limusa.
- Mullis, I., Martin, M., Ruddock, G., O'Sullivan, C. y Preuschoff, C. (2009). *TIMSS 2011 assessment frameworks*. Boston: International Association for the Evaluation of Educational Achievement; International Study Center.
- Murillo, F. (2008). *Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe*. En Rosa Blanco (Coord.) *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe* (pp. 17-47). Santiago: Orealc-Unesco; LLECE.
- Núñez, J. (1989). *Metodología de las ciencias sociales*. Barcelona: Editorial Laia S.A.
- Pas, E., Bradshaw, C. y Hershfeldt, P. (2012). Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: identifying potential areas for support. *Journal of School Psychology*, 50(1), 129-145.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista Prelac*, 1, p. 148.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Prelac*, 1, 6-23.
- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja- departamento de Junín- 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2), 253-267.
- Rolff, H. (2012). *Die Rolle der Schulleitung in Schulentwicklungsprozessen*. En C. Buhren, y H. Rolff (Ed.), *Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung* (pp. 203-221). Weinheim y Basilea: Beltz.
- Ross, J. y Bruce. C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: results of randomized field trial. *Journal of Educational Research*, 101(1), 50-60.
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 18(32), 137-151.
- Tantaleán, R., Vargas, M. y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista Didáctica, Innovación y Multimedia*, 11(33), 1-11.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Nuttall, J., Thomas, L. (2013). Time and temporality in early childhood educators' work. *European Early Childhood Education Research Journal* 34(23). 34-43.
- Tschannen, M. y Woolfolk. A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Valdés V. (2006) Evaluación del Desempeño docente. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente*. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado el 05 de julio de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

VIII. Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018

Melva Elena Tanta Tanta

elenatanta8@gmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 158 docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de la Red 17 de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, los cuales fueron elegidos de manera no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($\rho=0,805$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor será el desempeño laboral de los docentes.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, desempeño docente, institución educativa

Abstract

The investigation he had as objective to determine the relationship that exists between pedagogic leadership and educational acting in an educational public institution. The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlacional. The sample was conformed by 158 educational of the level of initial, primary and secondary education of educational public institutions of the Net 17 of UGEL 01 of Metropolitan Lima, which were chosen in a non probabilistic way. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. The results make conclude that significant relationship exists ($\rho = 0,795$; $p < 001$), between pedagogic leadership and educational acting in educational institutions of the Net 17-UGEL 01 of San Juan of Miraflores 2018. That is to say to bigger exercise of a pedagogic better leadership it will be the labor acting of the educational ones.

Keywords: pedagogic leadership, I carry out educational, educational institution

Introducción

Lograr calidad educativa es el desafío actual de todas las políticas educativas de los países de América Latina, razón por el cual se han implementado diversas reformas con el propósito de alcanzarlas (Martínez, Guevara y Valles, 2016), siendo la mejora de la práctica docente una de sus líneas principales para obtener educación de calidad, situada y pertinente. Ciertamente, estos planteamientos que centralizan el papel de los docentes en la calidad educativa resultan bastante lógicos, sobre todo porque es imposible plantear una situación contraria; es decir, esperar mejoras sustanciales en la calidad de la educación con docentes mal preparados y con desempeño deficiente (Márquez, 2016). No obstante es la realidad del docente de América Latina, que aparte de recibir una deficiente formación inicial ya en la práctica de su profesión no tienen suficiente apoyo pedagógico y supervisión idónea (Díaz y Ñopo, 2016).

En el Perú se ha iniciado el proceso de implementación de acciones para mejorar la calidad de la educación, dando importancia sobre todo a la mejora del desempeño del docente de las instituciones educativas públicas, siendo la Ley de la Carrera Pública Magisterial uno de los instrumentos principales ya que en su concepción resalta la meritocracia para acceder y avanzar en la carrera (Díaz y Ñopo, 2016). Además, desde el 2013, el Minedu ha determinado cuatro pilares para alcanzar una mejor educación: mejora de los aprendizajes, gestión educativa moderna, infraestructura educativa y revalorización de la carrera docente. Es precisamente con respecto a la última, que se han venido implementado acciones relacionadas a la política salarial, identificar incentivos y evaluación del desempeño, la cual además de tener carácter sumativo deberá ser formativa.

Con respecto a la evaluación, ha habido diversos enfoques que guían su implementación, pasando desde la verificación del producto (aprendizaje de los estudiantes) a la evaluación de las capacidades que muestra el docente en su práctica pedagógica en aula, siguiendo una línea de formación continua y meritocráticas, la cual en última instancia deberá llevarse a cabo por el director de la institución educativa, como parte operativo de su rol como líder pedagógico. Es bajo a esa línea que el Ministerio de Educación diseñó el Marco del buen desempeño docente y el Marco del buen desempeño del directivo; y en donde se muestran los criterios de evaluación docente o los estándares esperables en términos de desempeños y las acciones del directivo para conseguir una gestión que permita mejorar esos desempeños en el docente.

Liderazgo pedagógico es conceptualizada como “una serie de operaciones que permiten organizar recursos y afianzar procesos didácticos que aseguren alcanzar los objetivos institucionales en cuanto a logro de aprendizajes” (Minedu, 2013, p. 25). Es en función a esta concepción que se plantea una serie de dimensiones del constructo que permiten su medición, las cuales son: Planificación institucional, Participación democrática, Condiciones de aprendizaje,

Evaluación de la gestión, Comunidad de aprendizaje y Calidad de los procesos pedagógicos.

Por otro lado, Tardif (2004), definió el desempeño docente como un conjunto de actividades que ejecuta el docente, cuando desarrolla sus prácticas pedagógicas, para cumplir de sus funciones básicas y obtener resultados que se traducen en formación para los estudiantes. Estas actividades tienen, igualmente, una particularidad racional, personal y creadora. Para Montenegro (2005), el desempeño docente es entendido como la observancia de desempeños idóneos por parte de los docentes; lo que se encuentra condicionado a componentes asociados al mismo docente, los estudiantes y su contexto. Del mismo modo, el desempeño se practica en distintas áreas u horizontes: el entorno socio-cultural, el contexto de la institución, el escenario de aula y sobre la práctica del propio docente, y cuya naturaleza se hace evidenciable a través de la reflexión. Para el Ministerio d Educación, desempeño docente es la actuación del profesor cuando favorece el aprendizaje de sus estudiantes de forma reflexiva, crítica y creativa, a través del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje (Minedu, 2013). Para su evaluación se proponen una serie de competencias que para fines del estudio serán consideradas como dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión y Profesionalidad e identidad docente.

Como se ha notado las definiciones expuestas se hallan en concordancia con las políticas educativas actuales, lo cual es mejorar la calidad de la educación centrandó más la participación activa de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de resultados. En este sentido, el liderazgo pedagógico juega un papel de suma importancia para un buen desempeño docente ya que se trata de un liderazgo enfocado a mejorar los aprendizajes. De acuerdo a Thomas y Nuttall (2013), se trata de un liderazgo que se orienta más a la gestión del currículo que a lo administrativo; dicho de otro modo, se refiere a aquellas prácticas de gestión que hacen que los procesos de enseñanza-aprendizaje mejoren (Bolívar, 2010). En concreto el liderazgo pedagógico significa fijar objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes e impulsar su forma de enseñar. Najo estos planteamientos

Se parte de la premisa que existe cierta relación entre el nivel de liderazgo pedagógico que ejerce el directivo y el desempeño de los docentes, por lo convendría conocer si el bajo desempeño docente se debe precisamente a que este liderazgo pedagógico no se presenta con suficiente idoneidad en la institución educativa. Es así que en las instituciones educativas del Distrito de Villa el Salvador, específicamente aquellas ubicadas en la Red 17 de la UGEL 01, se presentan dificultades en el desempeño de los docentes, lo cual se evidencian en los bajos logros de aprendizaje de los estudiantes tanto del nivel primario como secundaria. Ello supone que el rol del liderazgo pedagógico que ejerce el directivo no se hace presente. Esta realidad no solo afecta a los estudiantes, sino también

a los docentes mismos, dado que se generan estados de desgaste, desmotivación, estrés, debido a la presión que demandan las políticas educativas y la limitada orientación que reciben de sus directivos. En función a los parámetros descritos es que el presente estudio pretende comprobar que el liderazgo pedagógico que ejerce el directivo guarda relación con el desempeño que muestran los docentes durante su práctica pedagógica.

Metodología

La investigación fue básica, ya que “pretende mejorar y analizar en profundidad la profusión de conocimientos científicos que existen para explicar una realidad determinada” (Carrasco, 2009, p. 43). El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, porque admite “observar y profundizar la relación de hechos o fenómenos de la realidad (variables), a fin de determinar niveles de incidencia o ausencia de ellas, buscando además comprobar el grado de relación que existen entre ellas” (Carrasco, 2009, p. 73). La población de estudio estuvo determinada por 387 docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de la Red 17 de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, lo cual hacen un total de 16 instituciones educativas. La muestra fue de 158 docentes elegidos de modo probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de liderazgo pedagógico y el cuestionario de desempeño docente. Su validez fue obtenida mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.780 y 0.852 respectivamente, lo que significa que los instrumentos tienen alta confiabilidad.

Los datos fueron recolectados en forma grupal, contando con el consentimiento informado respectivo. El análisis descriptivo es presentado en tablas de frecuencias y porcentajes; y la comprobación de hipótesis, se realizaron mediante la prueba Rho de Spearman.

Resultados

Tabla 1

Descripción de las variables de estudio

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Liderazgo pedagógico	Bajo	40	25,3
	Regular	86	54,4
	Alto	32	20,3
	Total	158	100,0
Desempeño docente	Bajo	45	28,5
	Medio	79	50,0
	Alto	34	21,5
	Total	158	100,0

En la tabla 1, se presenta los resultados de la evaluación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente desde la percepción de los docentes de instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Como se puede observar, el 54,4% de los docentes perciben que el liderazgo pedagógico es de “Regular” y el 50% considera que el desempeño docentes es de nivel “Medio”.

A continuación se procede a mostrar los resultados de la comprobación de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

H_a : Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Los resultados son:

Tabla 2

Correlación de Spearman entre liderazgo pedagógico y desempeño docente

			Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

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

La tabla 2 muestra una correlación moderada ($\rho = 0,798$); así como significativa ($p < 0,05$), correlación de Spearman positiva y fuerte entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente ($\rho = ,805$; $p < 0,01$), por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.

Discusión

Los resultados del análisis realizado han demostrado que existe relación significativa ($\rho = ,805$; $p < 0,01$) entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Esto significa que aquellas prácticas de gestión que permiten movilizar recursos y fortalecer procesos didácticos para asegurar el logro de los objetivos institucionales centrado en aprendizajes (Minedu, 2013) se relaciona de manera

directa con la idónea actuación del docente al momento de facilitar aprendizajes para sus estudiantes de manera reflexiva, crítica y creativa, por medio del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje” (Minedu, 2012). Estos resultados son similares a la reportada por Lecaros (2017), Mestanza (2017), Redolfo (2015) y Macahuachi y González (2015), que en su investigación concluyeron que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente; asimismo,, concuerdan con los resultados de la investigación realizada por Monroy (2013), quien se señaló que las características del liderazgo directivo determinaban cuan efectivo era el desempeño de los docentes. En esa misma línea Horn (2013) concluyó en su investigación que las prácticas de liderazgo y las características personales del director son variables mediadoras del desempeño docente.

Conclusiones

Existe relación significativa ($\rho=,805$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor será el desempeño laboral de los docentes.

Existe relación significativa ($\rho=,783$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor serán las prácticas de planificación curricular en base a unidades y sesiones que realizan los docentes.

Existe relación significativa ($\rho=,775$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor serán las prácticas de ejecución curricular considerando el desarrollo las condiciones necesarias para asegurar dicho aprendizaje.

Existe relación significativa ($\rho=,715$; $p<0,01$) entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor serán la disposición de los docentes para involucrarse en la gestión de la escuela bajo una perspectiva participativa.

Existe relación significativa ($\rho=,728$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018. Es decir a mayor ejercicio de un liderazgo pedagógico mejor será generar espacios de reflexión individual y colaborativa acerca de su propia práctica pedagógica que apunte al desarrollo profesional del docente.

Referencias

- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai* 12(6), 123-134.
- Márquez, A. (2016). ¿Qué podemos esperar de la evaluación docente? *Perfiles educativos*, 38(152), 3-11.
- Díaz, J. y Ñopo, H. (2016). *La carrera docente en el Perú*. En Grade (Eds), *Investigación para el desarrollo en el Perú. Once balances* (353-402). Lima: Grade.
- Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Minedu (2013). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Minedu.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Nuttall, J., Thomas, L. (2013). Time and temporality in early childhood educators' work. *European Early Childhood Education Research Journal* 34(23). 34-43.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- 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, de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja- departamento de Junín- 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Macahuachi, P. y González, K. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Madre de Dios, Perú.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela.
- Horn, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018						
AUTOR: Br. Melva Elena Tanta Tanta						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Determinar la relación</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico (Minedu, 2013)			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión participativa de la planificación - Elabora instrumentos de gestión - 	1 – 2	Bajo [21 – 48] Regular [49 – 77] Alto [[78 – 105]
			Participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones democráticamente - Promueve clima escolar favorable - Maneja y previene conflictos - Promueve la participación de las familias - 	3 – 6	
Condiciones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona uso de infraestructura, equipos y recursos educativos - Gestiona el tiempo - Gestiona los recursos financieros - Gestiona riesgos y situaciones de desastres - Orienta al equipo 	7 – 11				

<p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>que existe entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>enseñanza para el aprendizaje en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>		<p>administrativo -</p>		
<p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Evaluación de la gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona la información para tomar decisiones - Implementa estrategias de rendición de cuentas - Conduce procesos de mejora continua - 	<p>12 – 14</p>	
<p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Comunidad de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona oportunidades de formación para docentes - Fomenta trabajo colaborativo entre docentes - Estimula la innovación en los docentes - 	<p>15 – 17</p>	
<p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y profesionalidad e identidad docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Calidad de los procesos pedagógicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orienta a docentes en los procesos de planificación curricular - Propia una práctica pedagógica basada en la diversidad - Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos de los docentes en aula - Monitorea el uso de evaluación en aula 	<p>18 – 21</p>	

educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018?			Variable 2: Desempeño docente (Minedu, 2012)			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las características de sus estudiantes - Conoce los contenidos que enseña 	1 – 10	Bajo [32 – 74] Medio [75 – 117] Alto [[118 – 160]
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce con dominio el proceso de enseñanza - Evalúa permanentemente el aprendizaje 	11 – 20	
			Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en la gestión de la escuela - Establece relaciones de colaboración con actores del contexto. 	21 – 26	
Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica - Desarrolla procesos de aprendizaje continuo. - Ejerce su profesión con ética 	27 – 32				

Anexo 3. Consentimiento por la institución



Institución Educativa N° 7228
"PERUANO CANADIENSE"
 R.D. 2774 / 1818



CERTIFICADO DE INVESTIGACION

Yo Mag. Arturo Jesus Aparicio Estrada., en mi calidad de Coordinador de Red N°17 y Director de la I.E. N°7228 "Peruano Canadiense" del Distrito de Villa el Salvador, a petición de la parte interesada.

C E R T I F I C O

Que la Profesora **MELVA ELENA TANTA TANTA**, estudiante de maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte (los Olivos), Promoción 2018, llevó a cabo el trabajo de investigación "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 17 – UGEL 01 San Juan Miraflores (I.E. N°7228- I.E.N°7234- I.E.N°7237)

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando al estudiante presentar dicho documento en la Universidad Cesar Vallejo.

Villa El Salvador, 10 de agosto del 2018


 Mag. Arturo J. Aparicio Estrada
 DIRECTOR

Anexo 4. Matriz de datos

	Planificación institucional	Participación democrática	Condiciones de aprendizaje	Evaluación de la gestión	Comunidad de aprendizaje	Calidad de los procesos pedagógicos	Liderazgo pedagógico	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión	Profesionalidad e identidad docente	Desempeño docente
1	7	17	21	10	12	18	85	32	34	21	20	107
2	6	8	14	11	12	9	60	31	20	10	10	71
3	6	19	19	10	13	16	83	48	48	30	27	153
4	3	7	5	3	3	9	30	18	16	9	10	53
5	7	14	14	11	12	16	74	29	32	20	18	99
6	2	5	5	5	3	4	24	16	12	7	12	47
7	9	9	21	11	15	15	80	25	29	20	13	87
8	3	7	7	4	5	7	33	18	16	9	10	53
9	4	7	8	5	6	8	38	22	16	12	15	65
10	6	9	15	10	12	15	67	25	22	17	22	86
11	4	16	15	15	8	14	72	25	26	20	14	85
12	2	4	15	6	8	6	41	30	30	18	18	96
13	8	11	19	15	12	13	78	41	30	24	25	120
14	2	6	5	3	5	6	27	18	16	9	10	53
15	2	4	5	5	5	7	28	14	16	8	6	44
16	5	4	10	5	3	8	35	12	11	6	6	35
17	2	6	17	13	9	11	58	25	27	20	19	91
18	6	9	15	10	12	15	67	31	20	10	10	71
19	10	18	21	14	9	14	86	45	38	26	25	134
20	6	15	20	15	14	13	83	34	41	22	19	116
21	3	5	7	5	4	7	31	18	27	7	11	63
22	6	14	15	11	15	14	75	26	26	25	22	99
23	9	15	16	12	11	11	74	31	34	20	18	103
24	6	15	16	12	13	13	75	32	32	18	18	100

25	6	15	20	15	14	13	83	32	41	20	23	116
26	5	12	16	13	15	13	74	30	33	26	21	110
27	4	5	7	4	4	5	29	18	27	7	11	63
28	5	15	15	13	11	18	77	28	34	20	19	101
29	5	6	15	10	12	12	60	28	26	28	22	104
30	3	5	6	6	5	6	31	12	19	12	8	51
31	2	6	5	3	5	6	27	23	18	8	9	58
32	6	12	13	6	5	12	54	29	28	28	20	105
33	4	14	19	15	13	18	83	28	34	17	14	93
34	5	7	16	9	7	11	55	29	25	16	18	88
35	6	9	15	10	8	15	63	32	33	19	19	103
36	4	8	5	3	4	7	31	14	16	8	6	44
37	8	13	16	12	11	10	70	32	30	18	18	98
38	6	9	15	10	8	15	63	19	27	16	13	75
39	9	14	16	10	8	11	68	31	20	10	10	71
40	4	4	8	4	3	6	29	12	19	12	8	51
41	5	9	16	11	3	14	58	38	38	21	22	119
42	6	9	15	10	8	15	63	27	26	19	22	94
43	6	6	15	10	6	7	50	24	25	23	17	89
44	8	10	14	12	9	10	63	22	29	14	15	80
45	6	9	10	6	4	8	43	12	11	6	6	35
46	6	16	23	12	14	18	89	40	36	23	22	121
47	4	8	20	7	11	16	66	25	26	22	17	90
48	5	9	18	9	5	8	54	29	34	20	21	104
49	3	7	7	4	5	7	33	18	16	9	10	53
50	2	7	6	3	4	6	28	23	20	10	10	63
51	5	15	16	8	9	11	64	33	33	25	23	114

52	5	14	18	10	12	7	66	31	20	10	10	71
53	6	19	19	10	13	16	83	42	48	28	27	145
54	8	17	19	11	9	18	82	47	49	27	22	145
55	2	4	7	4	4	5	26	21	19	9	6	55
56	7	10	21	12	9	15	74	34	40	24	30	128
57	2	5	5	5	3	4	24	14	16	8	6	44
58	2	4	7	5	6	16	40	27	29	23	16	95
59	2	5	7	3	4	4	25	21	18	12	12	63
60	5	20	20	8	11	14	78	46	50	29	22	147
61	6	16	18	11	9	10	70	24	25	20	14	83
62	8	11	21	12	13	16	81	31	30	17	17	95
63	3	5	7	3	7	4	29	18	27	7	11	63
64	6	9	19	10	8	15	67	26	28	21	18	93
65	10	12	20	11	7	17	77	26	28	21	21	96
66	5	13	16	9	8	10	61	30	30	18	18	96
67	7	8	20	11	7	8	61	30	30	25	22	107
68	5	12	17	13	11	18	76	44	43	24	28	139
69	7	16	14	10	9	14	70	25	28	25	20	98
70	5	10	16	3	10	8	52	27	22	15	13	77
71	5	15	16	9	12	7	64	31	20	10	10	71
72	7	10	16	10	9	16	68	28	30	19	20	97
73	4	9	11	10	7	9	50	27	30	21	22	100
74	7	14	19	8	11	14	73	41	46	25	30	142
75	2	6	5	3	5	6	27	23	20	10	10	63
76	6	9	19	10	8	15	67	34	41	22	19	116
77	5	12	17	13	11	14	72	46	44	28	27	145
78	4	11	12	9	9	12	57	24	25	18	17	84

79	6	15	24	11	14	13	83	34	34	20	19	107
80	5	12	17	13	11	14	72	44	50	25	27	146
81	5	15	13	11	11	14	69	31	30	17	17	95
82	7	13	20	12	10	13	75	26	28	23	22	99
83	6	15	21	10	11	13	76	31	30	16	19	96
84	6	12	9	3	9	12	51	24	28	18	20	90
85	4	14	9	7	9	8	51	29	26	18	16	89
86	6	13	18	13	13	12	75	33	31	21	21	106
87	6	14	16	11	9	12	68	27	27	29	15	98
88	9	10	18	11	7	11	66	27	29	29	19	104
89	3	10	15	7	7	12	54	23	24	20	20	87
90	7	15	19	8	12	9	70	33	31	18	19	101
91	6	13	16	11	7	14	67	24	27	16	15	82
92	8	12	19	7	11	14	71	32	34	21	20	107
93	4	13	16	9	7	16	65	21	23	21	18	83
94	6	9	19	10	8	15	67	27	24	20	14	85
95	8	12	23	13	8	17	81	32	26	20	20	98
96	5	10	16	9	11	11	62	24	27	16	19	86
97	7	15	19	13	11	16	81	46	46	28	21	141
98	2	5	5	5	3	4	24	14	16	8	6	44
99	6	12	19	14	10	14	75	46	40	24	26	136
100	6	15	24	11	14	13	83	37	35	24	21	117
101	2	7	6	3	4	6	28	23	20	10	10	63
102	8	18	23	7	10	15	81	36	48	23	24	131
103	5	13	11	9	9	14	61	33	33	20	22	108
104	3	4	6	3	3	4	23	22	20	9	10	61
105	6	11	14	8	14	11	64	27	31	21	20	99

106	6	16	23	12	14	14	85	39	38	24	29	130
107	5	17	17	8	8	12	67	29	33	18	20	100
108	2	6	5	3	5	6	27	18	16	9	10	53
109	8	18	23	7	10	15	81	41	46	25	30	142
110	6	15	17	7	8	13	66	29	30	19	19	97
111	6	9	19	10	8	15	67	31	20	10	10	71
112	7	15	19	12	7	12	72	36	46	28	24	134
113	4	16	14	9	7	11	61	21	30	20	21	92
114	5	13	18	11	8	11	66	19	27	16	13	75
115	6	16	21	11	10	12	76	39	40	24	24	127
116	3	4	5	3	4	4	23	18	16	9	10	53
117	6	15	24	11	14	13	83	34	40	29	26	129
118	2	4	5	3	5	6	25	18	27	7	11	63
119	6	13	17	8	8	7	59	25	22	15	10	72
120	3	4	5	6	4	6	28	14	16	8	6	44
121	6	19	19	10	13	14	81	45	49	30	22	146
122	5	9	8	12	10	14	58	19	27	20	13	79
123	6	15	24	11	14	13	83	34	41	22	19	116
124	3	6	7	5	5	6	32	18	27	7	11	63
125	6	9	14	10	10	8	57	27	31	18	18	94
126	8	10	20	13	11	15	77	26	27	22	19	94
127	5	10	11	7	7	7	47	12	11	6	6	35
128	8	16	18	9	7	14	72	46	44	29	26	145
129	8	13	21	8	8	13	71	26	30	13	18	87
130	3	6	8	4	5	7	33	23	20	10	10	63
131	8	17	21	10	9	15	80	19	27	16	13	75
132	4	4	8	4	3	6	29	24	12	9	10	55

133	5	12	17	13	11	18	76	47	49	27	28	151
134	8	15	25	11	10	13	82	41	47	29	30	147
135	2	5	7	3	4	4	25	18	16	9	10	53
136	4	14	14	7	11	12	62	23	26	15	15	79
137	2	5	5	3	5	4	24	21	18	12	12	63
138	6	15	24	11	14	13	83	43	34	17	29	123
139	7	15	22	10	8	12	74	37	44	24	28	133
140	6	15	24	11	14	13	83	43	34	17	29	123
141	4	6	15	12	8	9	54	27	24	20	18	89
142	5	11	16	10	10	13	65	22	28	12	15	77
143	8	16	22	10	12	15	83	42	48	22	29	141
144	6	9	14	10	11	13	63	19	27	16	13	75
145	5	7	10	3	4	7	36	18	27	7	11	63
146	5	11	12	9	12	13	62	29	31	16	18	94
147	6	9	19	10	8	15	67	25	22	17	12	76
148	9	17	22	12	10	18	88	34	44	28	30	136
149	5	20	20	8	11	14	78	40	48	27	21	136
150	2	6	5	3	5	6	27	23	20	10	10	63
151	2	4	5	5	4	5	25	18	16	9	10	53
152	5	10	17	10	5	7	54	32	33	23	19	107
153	2	5	7	5	5	5	29	24	12	9	10	55
154	6	15	21	10	7	13	72	47	40	27	24	138
155	5	8	16	6	7	16	58	26	25	17	17	85
156	6	11	20	12	12	17	78	27	26	28	19	100
157	7	14	14	11	12	15	73	32	36	25	26	119
158	7	20	25	15	13	20	100	49	47	27	20	143

Anexo 5. Instrumentos

Cuestionario de liderazgo pedagógico

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al liderazgo pedagógico ejercido por el directivo de su institución educativa. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor punto de vista. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

	DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	Identifica características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT)					
	DIMENSIÓN 2. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA					
3	Genera espacios participativos de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos					
6	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN 3. CONDICIONES DE APRENDIZAJE					
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes todos los estudiantes.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de					

	situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.					
11	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.					
	DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN					
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN 5. COMUNIDAD DE APRENDIZAJE					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para la de las prácticas pedagógicas					
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas,					
	DIMENSIÓN 6. CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
20	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes					

Cuestionario de desempeño docente

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su práctica pedagógica. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor punto de vista. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	1	2	3	4	5
1	Considero que conozco las características de mis estudiantes					
2	Pienso que tengo manejo disciplinar de las áreas relacionadas a mi competencia					
3	Siento que aplico el enfoque por competencias					
4	Pienso que es fácil elaborar mi planificación anual					
5	Pienso que es fácil planificar mis unidades y sesiones					
6	Logro generar interés de mis estudiantes para aprender					
7	Mi programación está contextualizada según las necesidades de los estudiantes					
8	Elaboro materiales educativos para usarlos en mis sesiones de aprendizaje					
9	Realizo evaluación formativa hacia mis estudiantes					
10	El desarrollo de mis sesiones se ajustan al tiempo disponible					
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje					
11	Mis estudiantes desarrollan lazos afectivos conmigo					
12	Mi práctica pedagógica está orientada a resultados de aprendizaje					
13	Me doy tiempo para fortalecer un acogedor clima de aula					
14	Realizo actividades que permiten fortalecer el respeto a la diversidad					
15	Resuelvo todos los conflictos que se suscitan en mi aula					
16	Pienso que se puede ser flexible en la programación curricular					
17	Realizo actividades que promueven la actitud reflexiva y crítica					

	entre mis estudiantes					
18	Utilizo recursos tecnológicos para el desarrollo de mis sesiones					
19	Elaboro instrumentos para evaluar aparte de las pruebas escritas					
20	La evaluación de mis estudiantes es en base a criterios que establezco con anterioridad					
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela					
21	Intercambio experiencias pedagógicas con mis colegas.					
22	Participo en la formulación del PEI, PCI y PAT					
23	Indago sobre situaciones que afectan la calidad de los aprendizajes					
24	Integro a las familias en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes					
25	Integro los saberes de la comunidad en mi programación de aprendizaje					
26	Rindo cuentas a los padres de mis estudiantes acerca de los logros de aprendizaje alcanzados					
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad					
27	Participo en reuniones de docentes donde se reflexionan acerca de las propias practicas pedagógicas					
28	Participo en Grupos de Interaprendizaje					
29	Mi capacitación las programo en función de las necesidades educativas de mis estudiantes					
30	Participo en la elaboración de políticas educativas a nivel local o regional					
31	Pienso que mis acciones se guían por el principio de ética profesional					
32	Siento que mi trabajo se realiza respetando el principio de interés superior del niño					

Anexo 6. Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL								
1	Identifica características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA								
3	Genera espacios participativos de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. CONDICIONES DE APRENDIZAJE								
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN								
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5. COMUNIDAD DE APRENDIZAJE								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes	✓		✓		✓		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para la de las prácticas pedagógicas	✓		✓		✓		
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas,	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6. CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS								
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓		
20	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAMANI BONIFACIO ANGEL DNI: 08833503

Especialidad del validador: Docente en investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de JUNIO del 2018


 Firma del Experto Informante.
 ANGEL MAMANI BONIFACIO
 MAGISTER EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Considero que conozco las características de mis estudiantes	✓		✓		✓		
2	Pienso que tengo manejo disciplinar de las áreas relacionadas a mi competencia	✓		✓		✓		
3	Siento que aplico el enfoque por competencias	✓		✓		✓		
4	Pienso que es fácil elaborar mi planificación anual	✓		✓		✓		
5	Pienso que es fácil planificar mis unidades y sesiones	✓		✓		✓		
6	Logro generar interés de mis estudiantes para aprender	✓		✓		✓		
7	Mi programación está contextualizada según las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Elaboro materiales educativos para usarlos en mis sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Realizo evaluación formativa hacia mis estudiantes	✓		✓		✓		
10	El desarrollo de mis sesiones se ajustan al tiempo disponible	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje							
11	Mis estudiantes desarrollan lazos afectivos conmigo	✓		✓		✓		
12	Mi práctica pedagógica está orientada a resultados de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Me doy tiempo para fortalecer un acogedor clima de aula	✓		✓		✓		
14	Realizo actividades que permiten fortalecer el respeto a la diversidad	✓		✓		✓		
15	Resuelvo todos los conflictos que se suscitan en mi aula	✓		✓		✓		
16	Pienso que se puede ser flexible en la programación curricular	✓		✓		✓		
17	Realizo actividades que promueven la actitud reflexiva y crítica entre mis estudiantes	✓		✓		✓		
18	Utilizo recursos tecnológicos para el desarrollo de mis sesiones	✓		✓		✓		
19	Elaboro instrumentos para evaluar aparte de las pruebas escritas	✓		✓		✓		
20	La evaluación de mis estudiantes es en base a criterios que establezco con anterioridad	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela							
21	Intercambio experiencias pedagógicas con mis colegas.	✓		✓		✓		
22	Participo en la formulación del PEI, PCI y PAT	✓		✓		✓		
23	Indago sobre situaciones que afectan la calidad de los aprendizajes	✓		✓		✓		

24	Integro a las familias en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓	
25	Integro los saberes de la comunidad en mi programación de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Rindo cuentas a los padres de mis estudiantes acerca de los logros de aprendizaje alcanzados	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Si	No	Si	No	Si	No
27	Participo en reuniones de docentes donde se reflexionan acerca de las propias practicas pedagógicas	✓		✓		✓	
28	Participo en Grupos de Interaprendizaje	✓		✓		✓	
29	Mi capacitación las programo en función de las necesidades educativas de mis estudiantes	✓		✓		✓	
30	Participo en la elaboración de políticas educativas a nivel local o regional	✓		✓		✓	
31	Pienso que mis acciones se guían por el principio de ética profesional	✓		✓		✓	
32	Siento que mi trabajo se realiza respetando el principio de interés superior del niño	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAMANI BONIFACIO ANJIL DNI: 08833503

Especialidad del validador: Docente en investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de Junio del 2018



Firma del Experto Informante.
ANGEL MAMANI BONIFACIO
MAGISTER EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL								
1	Identifica características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA								
3	Genera espacios participativos de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. CONDICIONES DE APRENDIZAJE								
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN								
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5. COMUNIDAD DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes	✓	✓	✓	✓		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para la de las prácticas pedagógicas	✓	✓	✓	✓		
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas,	✓	✓	✓	✓		
	DIMENSIÓN 6. CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	✓					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓	✓	✓	✓		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓	✓	✓	✓		
20	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	✓	✓	✓	✓		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Maurice Ramirez Alexander DNI: 21872611

Especialidad del validador: Temático

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

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

06 de Junio del 2018.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Considero que conozco las características de mis estudiantes	✓		✓		✓		
2	Pienso que tengo manejo disciplinar de las áreas relacionadas a mi competencia	✓		✓		✓		
3	Siento que aplico el enfoque por competencias	✓		✓		✓		
4	Pienso que es fácil elaborar mi planificación anual	✓		✓		✓		
5	Pienso que es fácil planificar mis unidades y sesiones	✓		✓		✓		
6	Logro generar interés de mis estudiantes para aprender	✓		✓		✓		
7	Mi programación está contextualizada según las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Elaboro materiales educativos para usarlos en mis sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Realizo evaluación formativa hacia mis estudiantes	✓		✓		✓		
10	El desarrollo de mis sesiones se ajustan al tiempo disponible	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis estudiantes desarrollan lazos afectivos conmigo	✓		✓		✓		
12	Mi práctica pedagógica está orientada a resultados de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Me doy tiempo para fortalecer un acogedor clima de aula	✓		✓		✓		
14	Realizo actividades que permiten fortalecer el respeto a la diversidad	✓		✓		✓		
15	Resuelvo todos los conflictos que se suscitan en mi aula	✓		✓		✓		
16	Pienso que se puede ser flexible en la programación curricular	✓		✓		✓		
17	Realizo actividades que promueven la actitud reflexiva y crítica entre mis estudiantes	✓		✓		✓		
18	Utilizo recursos tecnológicos para el desarrollo de mis sesiones	✓		✓		✓		
19	Elaboro instrumentos para evaluar aparte de las pruebas escritas	✓		✓		✓		
20	La evaluación de mis estudiantes es en base a criterios que establezco con anterioridad	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Intercambio experiencias pedagógicas con mis colegas.	✓		✓		✓		
22	Participo en la formulación del PEI, PCI y PAT	✓		✓		✓		
23	Indago sobre situaciones que afectan la calidad de los aprendizajes	✓		✓		✓		

24	Integro a las familias en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓	
25	Integro los saberes de la comunidad en mi programación de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Rindo cuentas a los padres de mis estudiantes acerca de los logros de aprendizaje alcanzados	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Si	No	Si	No	Si	No
27	Participo en reuniones de docentes donde se reflexionan acerca de las propias practicas pedagógicas	✓		✓		✓	
28	Participo en Grupos de Interaprendizaje	✓		✓		✓	
29	Mi capacitación las programo en función de las necesidades educativas de mis estudiantes	✓		✓		✓	
30	Participo en la elaboración de políticas educativas a nivel local o regional	✓		✓		✓	
31	Pienso que mis acciones se guían por el principio de ética profesional	✓		✓		✓	
32	Siento que mi trabajo se realiza respetando el principio de interés superior del niño	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Manrique Ramirez Alexander DNI: 21.87.2611

Especialidad del validador: Temática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...06...de...Junio...del 2015.


 Firma del/Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL								
1	Identifica características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA								
3	Genera espacios participativos de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. CONDICIONES DE APRENDIZAJE								
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN								
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5. COMUNIDAD DE APRENDIZAJE								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes	✓		✓		✓	
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para la de las prácticas pedagógicas	✓		✓		✓	
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas,	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6. CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS							
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓	
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓	
20	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aparicio Estrada, Arturo Jesús DNI: 09268519

Especialidad del validador: Docente en investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de Julio del 2018.

Aparicio Estrada
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Considero que conozco las características de mis estudiantes	✓		✓		✓		
2	Pienso que tengo manejo disciplinar de las áreas relacionadas a mi competencia	✓		✓		✓		
3	Siento que aplico el enfoque por competencias	✓		✓		✓		
4	Pienso que es fácil elaborar mi planificación anual	✓		✓		✓		
5	Pienso que es fácil planificar mis unidades y sesiones	✓		✓		✓		
6	Logro generar interés de mis estudiantes para aprender	✓		✓		✓		
7	Mi programación está contextualizada según las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Elaboro materiales educativos para usarlos en mis sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Realizo evaluación formativa hacia mis estudiantes	✓		✓		✓		
10	El desarrollo de mis sesiones se ajustan al tiempo disponible	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis estudiantes desarrollan lazos afectivos conmigo	✓		✓		✓		
12	Mi práctica pedagógica está orientada a resultados de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Me doy tiempo para fortalecer un acogedor clima de aula	✓		✓		✓		
14	Realizo actividades que permiten fortalecer el respeto a la diversidad	✓		✓		✓		
15	Resuelvo todos los conflictos que se suscitan en mi aula	✓		✓		✓		
16	Pienso que se puede ser flexible en la programación curricular	✓		✓		✓		
17	Realizo actividades que promueven la actitud reflexiva y crítica entre mis estudiantes	✓		✓		✓		
18	Utilizo recursos tecnológicos para el desarrollo de mis sesiones	✓		✓		✓		
19	Elaboro instrumentos para evaluar aparte de las pruebas escritas	✓		✓		✓		
20	La evaluación de mis estudiantes es en base a criterios que establezco con anterioridad	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Intercambio experiencias pedagógicas con mis colegas.	✓		✓		✓		
22	Participo en la formulación del PEI, PCI y PAT	✓		✓		✓		
23	Indago sobre situaciones que afectan la calidad de los aprendizajes	✓		✓		✓		

24	Integro a las familias en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓	
25	Integro los saberes de la comunidad en mi programación de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Rindo cuentas a los padres de mis estudiantes acerca de los logros de aprendizaje alcanzados	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Si	No	Si	No	Si	No
27	Participo en reuniones de docentes donde se reflexionan acerca de las propias practicas pedagógicas	✓		✓		✓	
28	Participo en Grupos de Interaprendizaje	✓		✓		✓	
29	Mi capacitación las programo en función de las necesidades educativas de mis estudiantes	✓		✓		✓	
30	Participo en la elaboración de políticas educativas a nivel local o regional	✓		✓		✓	
31	Pienso que mis acciones se guían por el principio de ética profesional	✓		✓		✓	
32	Siento que mi trabajo se realiza respetando el principio de interés superior del niño	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aparicio Estrada, Arturo Jesús DNI: 09268519

Especialidad del validador: Docente en investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de Junio del 2018.

Aparicio Estrada
 Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Mercedes Nagamine Miyashiro, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17 - UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018" del estudiante Melva Elena Tanta Tanta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018

Mercedes Nagamine Miyashiro

DNI:20031516

Feedback Studio - Google Chrome
 https://evturnin.com/...
 feedback studio

TESIS DE MAESTRÍA

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD EL SALVADOREÑA

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018

Juan de Miraflores, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
 Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
 Br. Melya Elena Lanta Tanta

ASESORA:
 Dra. Mercedes Nargarine Miyashiro

SECCIÓN:
 Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.un.edu.pe	14 %
2	repositorio.un.edu.pe	1 %
3	repositorio.un.edu.pe	1 %
4	repositorio.un.edu.pe	1 %
5	repositorio.un.edu.pe	<1 %
6	repositorio.un.edu.pe	<1 %
7	repositorio.un.edu.pe	<1 %
8	repositorio.un.edu.pe	<1 %
9	repositorio.un.edu.pe	<1 %
10	repositorio.un.edu.pe	<1 %
11	repositorio.un.edu.pe	<1 %
12	repositorio.un.edu.pe	<1 %

Resumen de coincidencias

High Resolution

Full Screen Report

Page 16 of 24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TANTA TANTA MELVA ELENA

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES

EDUCATIVAS DE LA RED 17-UGEL 01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE OCTUBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TANTA TANTA MELVA ELENA
D.N.I. : 10088063
Domicilio : St. Rimac. 1241. 411. Cte. 12. TABLADA. de LIMA. V.M.F.
Teléfono : Fijo : 2953991 Móvil : 957373391
E-mail : Elena.tanta.8@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA
Mención : EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TANTA TANTA MELVA ELENA

Título de la tesis:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 17- UGEL 07 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 22-12-18