



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las
instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia
de Padre Abad, 2018.**

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

AUTOR:

Br. Moya Meza, Fredy Gidson.

ASESOR:

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

Página del jurado

Dra. Alcalé Quispe, Magaly Aymee

Presidente del jurado

Dr. Baltazar Sulca, Frank

Secretario del jurado.

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

Vocal del jurado

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado:

A mi madre, por ser la persona quien fue el principal cimiento para mi carrera profesional, sentó en mi la responsabilidad y el deseo de superación.

A mi esposa y a mis hijos por ser el motivo que me inspira a seguir superándome cada día.

Gidson.

AGRADECIMIENTO

Por permitirme la realización de este trabajo científico para la obtención de mi grado académico de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, agradeciendo de manera muy especial:

Agradezco a mi familia por su apoyo constante e incondicional.

A los doctores de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por el aprendizaje recíproco.

Al Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja por su ayuda incansable.

Autor

PRESENTACIÓN

Honorables miembros del jurado, tengo el honor de presentar el trabajo de investigación titulado “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018”, que tiene como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018, con el deseo de poder alcanzar este objetivo, se desarrolló el trabajo que conserva el siguiente esquema:

Capítulo I, la introducción que incluye: La realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos.

Capítulo II, el método que incluye: El diseño de investigación, las variables, la operacionalización, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo III, los resultados alcanzados luego de la aplicación de los instrumentos de medición de las variables.

Capítulo IV, la discusión con los antecedentes, el marco teórico y los objetivos de investigación.

Capítulo V, la conclusión a la que llegamos en base a los resultados de nuestro trabajo de investigación.

Capítulo VI, las recomendaciones del caso.

Todos y cada uno de los capítulos debidamente citados, cuyas referencias bibliográficas se encuentran mencionadas en base a las normas APA

ÍNDICE

	Pag.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variable, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 01	44
Tabla N° 02	45
Tabla N° 03	46
Tabla N° 04	47
Tabla N° 05	48
Tabla N° 06	49
Tabla N° 07	50
Tabla N° 08	52
Tabla N° 09	54
Tabla N° 10	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N° 01	44
Gráfico N° 02	45
Gráfico N° 03	46
Gráfico N° 04	47
Gráfico N° 05	48
Gráfico N° 06	49
Gráfico N° 07	50
Gráfico N° 08	52
Gráfico N° 09	54
Gráfico N° 10	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad 2018”, cuyo principal objetivo es explicar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad 2018.

La investigación aplicada para la consecución del objetivo es de diseño correlacional, considerando a una población conformada por 50 docentes, de los cuales se seleccionó a una muestra de 20 docentes del nivel primario a quienes se aplicó un cuestionario compuesto por 24 ítems. En ambas variables, los mimos que fueron previamente validados por maestros de reconocida trayectoria investigativa y cuya confiabilidad fue estadísticamente demostrada por medio de la prueba Alpha de Cronbach.

Recolectados y procesados los datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, se realizó el contraste de la hipótesis por medio del coeficiente de Correlación Rho de Spearman, llegando a la conclusión: que existe relación significativa entre Liderazgo Pedagógico y desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018, afirmación que se fundamenta en el pvalor= 0.01; existiendo una correlación positiva considerable que se sustenta en el valor de $r=0.791$.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico y desempeño docente.

ABSTRACT

The present research, entitled "Pedagogical leadership and teaching performance in the educational institutions of the district of Irazola, province of Padre Abad 2018", whose main objective is to explain the relationship that exists between pedagogical leadership and teaching performance in the educational institutions of the district of Irazola, province of Padre Abad 2018.

The research is of correlational design was applied to a population made up of 50 teachers, from which a sample of 20 teachers of the primary level was selected to whom a questionnaire composed of 24 items was applied. In both variables, the mimes that were previously validated and whose reliability was statistically demonstrated by Cronbach's Alpha test.

After the data collection and processing, the hypothesis was contrasted using the Pearson Correlation coefficient, reaching the conclusion that there is a significant relationship between Pedagogical Leadership and the teaching performance of the teachers of the Educational Institutions of the District of Irazola, province of Padre Abbot, 2018, statement that is based on $p\text{valor} = 0.01$; There is a considerable positive correlation based on the value of $r = 0.791$.

Keywords: Pedagogical Leadership and Teaching Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el presente que se vive a nivel mundial, se alerta sobre la escasez de líderes. Innumerables encuestas indicaron una disminución significativa en la fuerza de liderazgo, así como muchos informes exponían que las brechas de habilidades de liderazgo se convertirían en una de las principales preocupaciones entre los profesionales de la gestión pública. En especial de la Dirección Regional de Educación, para enfrentar la crisis en el sector educativo, que se refleja en el bajo rendimiento escolar de los alumnos. Y la falta de visión para establecer políticas educativas que ayuden a solucionar los problemas por lo que se enmarca la investigación hacia el fortalecimiento del liderazgo pedagógico como uno de los factores claves para el mejoramiento de la calidad de la educación en el sector público, y por consecuente, la obtención de logros educativos a través del capital humano con que se cuenta en instituciones. Por lo tanto, la pregunta principal para abordar el trabajo de investigación es: ¿Qué relación significativa existe del liderazgo pedagógico y desempeño docente?

Uno de los más destacados es Caravedo (2015) quien expresa que el líder tiene poder propio, este poder no está delegado por nadie, particularmente cuenta con una fuerza interior que le otorga poder, y lo lleva a hacer aquello que es difícil buscando el bien común de las personas. El líder hace más de lo que se espera de él, entre ellas afrontar peligros, improvisaciones, desafíos. El líder por lo general ejecuta un trabajo que nunca termina, el líder se inspira e inspira a otros. Son estas características del líder las que lo hacen necesario en cualquier organización sea esta pública o privada. A nivel de las instituciones educativas de nuestra región y más aun de nuestro distrito es necesario promover el desarrollo del liderazgo pedagógico en relación a los docentes trabajadores del sector educación.

Entrando en detalles, podemos afirmar, que el liderazgo es la manera de organizar el trabajo de una persona o grupo de personas, alrededor de una visión y misión, siendo capaz de comprometer a un grupo de personas en el

logro de las metas (Vegas, 2008). A nivel de las instituciones educativas esta ardua labor recae de manera obligatoria en el director, quién es la persona encargada de realizar los esfuerzos necesarios para comprometer a sus trabajadores (docentes) en alcanzar la visión de la institución educativa, considerando la misión del mismo.

En la Dirección Regional de Ucayali este liderazgo no se ha implementado del todo, partiendo del hecho en que son muy pocos los directores que lograron su acceso al cargo directivo bajo la nueva perspectiva de líder pedagógico, factor que hizo posible que en un grupo importante de instituciones educativas de la región tengan que asumir el cargo un grupo de directores encargados, cuya perspectiva y punto de vista muchas veces difiere del nuevo perfil que el director debe tener. Si bien es cierto, el conjunto de actividades que ejecutan no son del todo malos, muchas veces se dejan llevar por el entusiasmo, pasando por alto en muchos casos, la opinión y/o participación de los demás integrantes de la comunidad educativa.

Por su parte, respecto al desempeño docente se puede expresar que, es una variable de especial importancia para el Ministerio de Educación del Perú (2006), así como del gobierno peruano en general, esto puede evidenciarse en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que plantea como objetivo estratégico N° 3, maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, los mismos que se ven reforzadas por la Ley de la Reforma Magisterial que plantea que los docentes deben de ser evaluados periódicamente en sus desempeños, prepararse de manera continua y deben tener acceso a oportunidades de ascenso que puede ser en el nivel como también en el cargo. Dicha propuesta se fundamenta en que sería imposible ejecutar de manera adecuada la ley de reforma magisterial, sin contar con los maestros que trabajen con calidad.

Es muy cierto, que el gobierno peruano ha venido realizando ciertos esfuerzos en mejorar el desempeño de los docentes con modificaciones en la carrera magisterial, haciendo posible que los maestros accedan a mejores salarios en base a sus desempeños y meritocracia. Muchos maestros, aún no lo perciben

como un sistema del todo justo, o por lo menos no se sienten identificados con la propuesta de mejorar los desempeños de los docentes, por concentrarse en evaluaciones de tipo escrito, dejando de lado muchas veces el desempeño dentro del aula. Puesto que, enseñar bien, es un factor importante para lograr el cambio, para ello es necesario que se genere un sistema integral de formación y que se aplique una carrera pública magisterial renovada.

En la región de Ucayali no se viene evaluando el desempeño docente de manera adecuada, al menos no sustentada en el marco de buen desempeño docente, el que plantea la evaluación de desempeños centrada en tres aspectos: el aspecto pedagógico, el aspecto político y el aspecto cultural. Sobre todo, guardando consideración por los 40 desempeños propuestos en el mencionado marco (MINEDU, 2012).

Los ojos de la comunidad Ucayalina en general, se encuentran en los desempeños de los docentes, debido fundamentalmente, a los malos resultados que se vienen obteniendo en la Evaluación Censal de Estudiantes, asociándolo muchas veces de manera injusta con un mal desempeño de parte de los docentes, como también recargando en ellos, la culpa de todo un sistema educativo deficiente, que arrastra una infinidad de problemas a lo largo de los años, de los cuales también tienen su grado de culpa los propios padres de familia y la sociedad civil, que en muchos casos lejos de contribuir con la educación de sus hijos, terminan por desfigurar sus conceptos e ideas de educación.

Se cree que el liderazgo ejercido dentro de las instituciones educativas de la provincia de Padre Abad guardan relación con el desempeño de los docentes, en consecuencia afecta, de manera significativa la labor que estos ejercen dentro de la institución educativa, este desempeño puede darse en cualquiera de las dimensiones del desempeño pedagógico, como puede ser la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación de los maestros en la gestión y el desarrollo de la profesionalidad que los profesores tengan en cuenta como parte de su práctica cotidiana.

En base a las afirmaciones previamente expresadas, es que se propone la ejecución del presente trabajo de investigación, el mismo que pretende reconocer entre otras cosas, la importancia del liderazgo directivo para el logro de mejores resultados dentro de la institución educativa, y la influencia o relación que esta tiene por sobre el desempeño de los trabajadores del sector educación, en este caso en específico del desempeño de los maestros; para ello, es prioritario tener en cuenta el factor docente, con sus desempeños tanto al interior del salón de clase, frente a los estudiantes y en las actividades previas y posteriores, como fuera de el salón con actividades relacionadas a su quehacer pero complementarias al logro de los aprendizajes que también tienen gran importancia.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Evans (2015) elaboró y sustentó un trabajo de investigación en la Universidad de Valencia con la finalidad de obtener el grado académico de doctor en Psicología de la educación, cuyo principal objetivo fue analizar la interacción entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de las instituciones educativas peruanas, para ello realizó una investigación cuantitativa y cualitativa con diseño exploratorio, descriptivo, correlacional, luego de un detallado trabajo de investigación concluyó: Los directivos cuentan con una alta inteligencia emocional puesto que cuentan con mayor seguridad, entusiasmo y compromiso con sus trabajos logran canalizar de mejor manera sus emociones para la conducción de sus colaboradores así como para lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre maestros. Es importante contar con buenos líderes pedagógicos, así como personas con la inteligencia emocional pertinente; resulta bastante llamativa la percepción que tienen los directivos respecto a su liderazgo directivo en el cual todos se califican de bueno, mientras que a decir de los maestros que trabajan en las instituciones en las que dirigen estos no cuentan con la misma percepción. Por ello, es necesario que se preste una atención debida a la inteligencia

emocional de los directivos si es que se pretende mejorar la calidad educativa a nivel de las instituciones educativas.

Bonilla (2012) en su investigación elaborada en la Universidad Técnica Particular de Loja con la finalidad de obtener el grado académico de magíster, utilizando una investigación de tipo exploratorio-descriptivo, en dicho trabajo el investigador llegó a las siguientes conclusiones: a) La facultad de Arquitectura y Urbanismo se encuentra en la actualidad en una crisis de gestión y liderazgo institucional. b) La debilidad en la gestión educativa da la iniciativa para aplicar cambios radicales.

Subaldo (2012) en su investigación desarrollado para obtener el grado académico de doctor, cuya meta de investigación se centra en las repercusiones que tiene el desempeño docente, como una satisfacción del profesorado, en dicho trabajo la investigadora llegó a las siguientes conclusiones: a) Las manifestaciones de profesores en el ejercicio de la docencia generando satisfacción y lo llevan al mejoramiento como también a su realización profesional, que termina por influir en la calidad de enseñanza y aprendizaje de los maestros y el aprendizaje de los estudiantes; b) Las experiencias desalentadora conllevan a la insatisfacción personal y profesional y a menudo ocasionan desgaste en el profesional y llegan a afectar la felicidad y bienestar del docente; c) En cuanto a las consecuencias de la satisfacción o insatisfacción en la ejecución de la docencia, estas llegan a repercutir en la buenas relaciones a los estudiantes y compañeros de trabajo, el compromiso, la responsabilidad y en el nivel de realización personal y profesional

A nivel Nacional

Reyes (2012) en su trabajo de investigación que tuvo como finalidad la determinación de la existencia de la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, para ello aplicó encuestas de liderazgo directivo y fichas de evaluación de desempeño docente a la totalidad de trabajadores de la institución seleccionada, siendo en total cuarenta docentes, luego de una minuciosa investigación el investigador llegó a la siguientes

conclusiones: No se logró confirmar la hipótesis general de investigación, puesto que no existen evidencias de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes en la institución que formó parte de la investigación. No hay relación estadísticamente demostrable entre el liderazgo autoritario correctivo y el desempeño de los docentes. No hay relación estadísticamente demostrable entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de los docentes. No hay relación estadísticamente demostrable entre el liderazgo consultivo y el desempeño de los docentes. No hay relación estadísticamente demostrable entre el liderazgo participativo y el desempeño de los docentes.

Idone (2012) elaboró y sustentó un trabajo de investigación que tuvo con objetivo primordial determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo del director de acuerdo con la percepción de los docentes, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño correlacional considerando para la investigación una muestra de cuarenta y un docentes, aplicando dos cuestionarios el primero de estilos de liderazgo y el segundo respecto a desempeño docente, luego de un arduo trabajo la investigadora llegó a las siguientes conclusiones: Solo un 31.7% de los docentes considera que el estilo de liderazgo del director es democrático, un 9.76% de los docentes manifiesta que el director practica un estilo de liderazgo autoritario, un 9.76% de los docentes manifiesta que el director practica un estilo de liderazgo *laissez faire*. En cuanto a sus habilidades pedagógicas el 21.95% considera que se encuentra en un nivel alto, respecto a su emocionalidad el 46.4% considera que se encuentra en un nivel alto, en lo correspondiente a las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales el 41.46% considera que se encuentra en un nivel alto y por último el 24.4% de los docentes encuestados declara que sus relaciones interpersonales cuentan con un alto nivel.

Montalvo (2012) diseñó y elaboró un trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal identificar el estilo de liderazgo predominante en los directores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Ventanilla de acuerdo a la percepción de los mismos maestros de las

instituciones, para ello se utilizó una muestra de 206 docentes, luego de una detallada investigación concluyó: Los estilos de liderazgo que ejecutan los directores que tienen mayor predominio es el liderazgo laissez faire mientras que unos cuantos directivos practica el liderazgo transaccional; los directores que practican el liderazgo laissez faire regularmente son inactivos, tienden a evitar las responsabilidades, se denota como un ser pasivo y en consecuencia menos efectivo.

A nivel regional,

Ponciano (2016) elaboró y sustentó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo lograr la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “Esteban Pavletich Trujillo” del distrito de Chavinillo y provincia de Yarowilca, para ello se consideró a una población de 34 maestros de la institución que formó parte de la investigación, luego de un detallado trabajo de investigación el investigador llegó a la conclusión: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “Esteban Pavletich Trujillo” del distrito de Chavinillo y provincia de Yarowilca durante el año académico 2016, esta relación se encuentra fundamentada el resultado del $p\text{-valor}=0.043$ contando con un nivel de correlación entre las dos variables positiva media.

Calixto (2016) sustentó su trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo docente y los niveles de aprendizaje en los estudiantes del Instituto, Ambo, 2016” en la Universidad César Vallejo con la intención de optar el grado de Maestro en administración de la educación, para ello aplicó una investigación de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, luego de una detallada investigación el investigador llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que existe relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de aprendizaje en los estudiantes de la Carrera Profesional de Producción del Instituto de Educación Superior “Max Plank” de la ciudad de Ambo.

Ayala (2015) presentó una investigación en la que se planteó como objetivo identificar la existencia de relación entre el Liderazgo pedagógico y clima

organizacional, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño no experimental de tipo transversal correlacional, como población consideró a los 13 docentes de la I.E. 33130 de las Moras y como muestra seleccionó a la totalidad de integrantes de la población, luego de una exhaustiva investigación el investigador llegó a la siguiente conclusión: Luego de efectuar la prueba de correlación a las hipótesis de investigación se logró determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el clima organizacional, el modelo organizativo, los recursos humanos, la comunicación y la satisfacción institucional en un nivel significativo y muy fuerte.

Vidal (2014) elaboró y sustentó un trabajo titulado con la finalidad de obtener el grado académico de magister, el mencionado trabajo tuvo como objetivo determinar la existencia de relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas dentro del distrito Padre Felipe Luyando, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño correlacional con una población de 39 docentes y una muestra de 15 docentes, al término de la investigación concluyó: El liderazgo aplicado por el director guarda relación significativa con la gestión educativa, como también con sus dimensiones como son la gestión institucional, la gestión pedagógica, la gestión administrativa y la gestión comunitaria en las instituciones del distrito Padre Felipe Luyando afirmaciones fundamentadas en un valor de significatividad bilateral o $p\text{-valor}=0.01$; que confirma que cuenta con un nivel de confianza del 99%.

Olivas (2014) elaboró una investigación con la intención de obtener el grado académico de magíster cuyo principal objetivo fue demostrar la eficacia del liderazgo estratégico de los directores en el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas de Puerto Inca durante el año académico 2014, para ello aplicó una investigación de diseño experimental, y luego de un meticuloso trabajo de investigación concluyó: Tanto los directivos como los maestros de las instituciones educativas en las que se aplicó la investigación participan y valoran la ejecución de los talleres respecto a Liderazgo estratégico para lograr la mejoría de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas de la provincia de Puerto

Inca, en consecuencia esta demostrado que el Liderazgo estratégico mejora la calidad de los servicios educativos dentro de las instituciones de la provincia.

1.2. Teorías relacionadas al tema

1.2.1. Liderazgo

1.2.1.1. Definición

La acepción de liderazgo tiene su origen en la voz inglesa *lead*, que significa básicamente la capacidad de lograr la conducción de una agrupación de personas, esta puede darse durante un conflicto bélico (guerras, batallas, combates, etc.), en una contienda política (elecciones municipales, elecciones para gobernador regional, elecciones presidenciales, etc.), en una institución de cualquier índole. En consecuencia, podemos afirmar que ser el líder es sinónimo de conductor. Bolívar (1997) por su parte afirma que el liderazgo implica la influencia a inducir a otras personas a cambiar de manera voluntaria el conjunto de preferencias que tiene de acuerdo a un conjunto de tareas o proyectos comunes.

Para este autor, el liderazgo consiste en hacer que otras personas se convenzan de cambiar sus viejos hábitos (si estos no contribuyen al logro de los objetivos institucionales claro) por su propio gusto (sin la necesidad de ejercer en ellos coacción de algún tipo) orientándolos a causas comunes, que logren el beneficio global, para el grupo al cual pertenece, ya sea este de carácter laboral, político, deportivo, entre otros.

Respecto al liderazgo Jones y George (2006) mencionan que implica el proceso mediante el que un individuo logra ejercer influencia en otras personas inspirándolas, motivándolas y dirigiendo sus actividades para la consecución del conjunto de objetivos grupales de la organización a la que pertenece.

Para estos autores el liderazgo no consiste en una acción independiente, sino en un conjunto de actividades sistemáticamente relacionados para

hacer posible que las personas de su entorno se sientan inspiradas a realizar actividades en beneficio del colectivo, con la motivación necesaria para no rendirse ante las adversidades.

Cuevas (2013) afirma que el liderazgo es un aspecto primordial de la administración, la capacidad para ejercer un liderazgo adecuado es un requisito primordial para llegar a ser un líder eficaz.

De acuerdo a lo manifestado por Cuevas no es posible ser un buen administrador sino se cuenta con las habilidades del líder, pues será imposible transmitir sus ideales y deseos a los seguidores y subalternos que trabajen en conjunto.

1.2.2. Liderazgo pedagógico

El liderazgo es el arte de influir en otros individuos, para que de manera voluntaria se esfuercen de manera entusiasta en el logro de las metas de grupo (Koontz y Weirich, 1998).

En base a esta definición podemos definir el liderazgo pedagógico como es el arte que tiene el directivo de influir en los docentes, para que de manera voluntaria se esfuercen de manera entusiasta en el logro de las mejoras de aprendizaje de los estudiantes.

1.2.1.2. El liderazgo en el trabajo

Por lo general, en las diferentes organizaciones ya sean estas gubernamentales o no gubernamentales; con fines de lucro o sin fines de lucro; los que deberían de ejercer el liderazgo son las personas encargadas de administrarla, comúnmente conocidos como administradores y en el caso de instituciones tales como las educativas de directores. Chiavenato (2002) afirma que el administrador debe de ejercer las funciones de líder, para tratar de manera adecuada con los individuos que laboran con él. Este vendría a ser un requisito indispensable, pues de no poder hacerlo entonces sería bastante difícil el logro de los objetivos propios de la institución en la que labora. Para poder aplicar su liderazgo, el trabajador

que funja de administrador o director puede apoyarse en ya sea de manera parcial o de manera total en el cargo que ostenta y la autoridad que representa este, dentro de la institución. Otra de las cualidades que debe tener un administrador, es lograr comunicar de manera pertinente las ideas que tenga, así como los puntos de vista que desea dar a conocer a sus colaboradores.

A nivel de las instituciones educativas, el que asume o debe asumir el papel de líder, es el director, sobre todo, con el nuevo enfoque del cargo de director, que implica el liderazgo pedagógico, por ello es necesario que el director cuente con las características necesarias para lograr que sus colegas docentes puedan trabajar de manera coordinada para el logro de los objetivos institucionales, los mismos que en el caso del sector educativo implica el lograr mejores aprendizajes en los estudiantes de los diferentes ciclos, niveles y grados; independientemente de su situación económica, lugar de procedencia, entre otras características.

1.2.1.3. Elementos del liderazgo

Muchos autores han escrito respecto a los elementos que son necesarios para el correcto ejercicio del liderazgo, entre ellos podemos mencionar:

Alvarado (1996) afirma que es necesario que converjan cuatro elementos primordiales: a) Los objetivos; b) el estilo; c) los seguidores; y d) el poder.

- a) Los objetivos, se constituyen en el elemento primordial de cualquier actividad humana, que puede ser la administración o la educación. Toda persona que se precie de ser líder, debe de contar con la claridad para establecer los objetivos de la organización, como también aquellos que logren beneficiar de manera individual a cada uno de los trabajadores de la organización.
- b) El estilo, en el caso de los líderes se ve reflejada en las conductas y las actitudes que expresa la persona que ejerce el liderazgo, durante el ejercicio del poder que posee, teniendo como fin la integración de

intereses, la consolidación de las preocupaciones y el logro de los objetivos propios de la organización a la que sirve.

- c) Los seguidores, está compuesto por el conjunto de personas subordinados al líder, sin la existencia de estos es casi imposible hablar de la existencia del líder, estos deben de gozar de adhesión a los principios del líder, subordinación al cargo que este ostenta o a los ideales que defiende, seguimiento a las actividades del líder, y emulación de los actos de este.
- d) Poder, la persona que ejerce el liderazgo puede ejercer diferentes tipos de poder, como se mencionó anteriormente, estas pueden ser otorgadas por el cargo que ostentan o los ideales que representen.

1.2.1.4. Importancia del liderazgo

Cuevas (2013) menciona que existen muchos factores, donde marca la importancia el liderazgo al interior de una organización y/o empresa, dentro de las cuales se puede enumerar las siguientes: a) Implica la capacidad que tienen los jefes para poder guiar y/o dirigir a los que trabajan con él; b) Las empresas pueden carecer de una organización pertinente, planeación adecuada, control preciso, procedimientos diseñados, pero no logrará sobrevivir a la ausencia de un líder apropiado; c) La presencia de un líder es subsistencia de una empresa o institución; d) Un líder dinámico hace posible que las organizaciones sobrevivan pese a la ausencia o incongruencia de los otros elementos de la administración.

Todas las organizaciones deben de contar con un líder que enrumbe a la institución al logro de los objetivos institucionales, previamente analizados por él, el líder puede ser bueno o mediocre, pero debe de existir en la organización.

1.2.1.5. Estilos de liderazgo

Cuevas (2013), menciona que los estilos de liderazgo pueden variar de acuerdo a los deberes que la persona que ejerce el liderazgo a de

desempeñar solo, el conjunto de responsabilidades que quiera que sus superiores logren aceptar, su compromiso filosófico y el cumplimiento del conjunto de expectativas de los seguidores que lo acompañan. Dentro de los principales podemos citar:

- a) El líder autócrata, es aquel que se encarga de asumir la totalidad de las responsabilidades en lo correspondiente a la toma de decisiones, por lo general, se encarga de iniciar las acciones, dirigir a los subalternos, motivarlos si fuera necesario y controlar a los colaboradores, Este tipo de líderes suele creer que únicamente él es una persona competente y solo él es una persona que cuenta con la capacidad de tomar las decisiones importantes. Este tipo de líder acostumbra a exigir a sus subalternos adhesión obligatoria y obediencia a la totalidad de sus decisiones.
- b) El líder participativo, es aquel que ejerce como practica permanente la consulta a sus colaboradores, para la práctica misma de su liderazgo, no acostumbra a delegar su derecho a tomar las decisiones más importantes, señalando las directrices correspondientes a los subalternos que trabajan con él, suele consultar respecto a las actividades que le competen a cada uno de los trabajadores. El líder participativo acostumbra cultivar la toma de decisiones de las personas que son subalternas a él, con ello busca que las decisiones que toma el personal, sean cada vez más maduras y útiles para la empresa. Logra impulsar en sus trabajadores el crecimiento de su autocontrol y los convence para que logren asumir mayores responsabilidades. En otras palabras, puede decirse que es un líder que apoya a sus seguidores dejando las poses de dictador, pese a lo expresado, las decisiones finales suelen estar en sus manos.
- c) El líder laissez faire, conocido también como el líder rienda suelta, es aquel que practica la delegación de autoridad en sus subordinados para que puedan tomar sus propias decisiones. Suele usar frases como “Existe un trabajo que hacer, no me importa como lo hagan, pero se

tiene que hacer bien”. Este tipo de líder espera que sus seguidores carguen con las responsabilidades y se auto motiven, se guíen y controlen, aplicando un número mínimo de reglas. Por lo general, para que este tipo de líder tenga éxito necesita de un personal con una calificación profesional muy elevada.

1.2.2 Desempeño Docente.

1.2.2.1. Definición

Respecto al desempeño se ha escrito muchos libros y artículos, por lo general dentro del ámbito empresarial, entre ellos podemos destacar a los siguientes:

Para Cerda (2003) “El desempeño docente es un término proveniente de la Administración de Empresas y particularmente de la Gestión de Recursos humanos y los criterios para la selección personal”, como la gran mayoría de términos relativos a la producción, la preocupación por el desempeño nació en el sector empresarial así como la importancia que tiene el trabajo de las personas para el incremento de la productividad dentro de una empresa ya sea esta una empresa que brinda servicios o produzca bienes.

Para Montenegro (2003) “El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas ligadas al cumplimiento de funciones”, bajo esta lógica está compuesta por el conjunto de acciones y actividades que el maestro realiza en el marco del cumplimiento de las funciones propias de su quehacer pedagógico, puede involucrar diferentes actividades tales como la planificación, ejecución y evaluación del proceso educativo.

Por su parte Fernández (2002) manifiesta que “El desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor ejecuta en el marco de su trabajo, y que comprende acciones que van desde la preparación de las clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando claro por el desarrollo de las clases, la calificación de los trabajos

asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en los programas de capacitación”. Esta definición es más completa que las anteriores e involucra la mayoría de las actividades que el docente realiza para hacer posible que sus estudiantes logren los aprendizajes que planificó.

1.2.2.2. La Evaluación del Desempeño Docente,

De acuerdo con Valdés (2009) la evaluación de desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, por lo tanto deben de ser conseguido con instrumentos debidamente validados, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, por lo tanto no sirve de mucho la capacidad cognitiva de un maestro si es que esta capacidad no le permite alcanzar mejores aprendizajes en los estudiantes, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

1.2.2.3. Las Dimensiones del desempeño docente

Según el Ministerio de Educación del Perú (2012) son las siguientes:

- a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esta competencia que se exige a los docentes hace referencia a las actividades de planificación del trabajo en el aula el mismo que se ve reflejada en la elaboración de los documentos de planificación como son el programa curricular anual, las unidades didácticas necesarias para dirigir el aprendizaje (puede incluir proyectos de aprendizaje) y las sesiones de aprendizaje (que guían el trabajo en el aula) teniendo como marco un enfoque de respeto a la interculturalidad de nuestros estudiantes y cuyas actividades incluyan a todos los estudiantes evitando la discriminación. Implica además de lo ya expuesto, el conjunto de conocimientos de las principales características sociales, culturales

(materiales e inmateriales) y cognitivas de los niños bajo su responsabilidad, el dominio que el maestro tenga respecto a los contenidos pedagógicos necesarios para dirigir una clase, como también de los contenidos disciplinares necesarios para poder orientar a los estudiantes, así como la selección de materiales educativos necesarios para hacer una clase lo más cercana a la realidad posible, estrategias de enseñanza que puedan hacer que los estudiantes sientan mayor atracción al tema a aprender y evaluación del aprendizaje que se encuentre centradas en las capacidades y competencias que se quieren desarrollar.

Esta dimensión hace alusión a las habilidades de planificación del docente, con la finalidad de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes, para ello debe tener en cuenta el diseño curricular nacional, así como la planificación regional y provincial, es también necesario tener en cuenta el Proyecto Educativo Institucional, así como los demás instrumentos de gestión, que forman parte de la planificación estratégica.

- b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta competencia implica la conducción del proceso de enseñanza a través de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Comprende la mediación pedagógica que practica el docente en el desarrollo de un clima de aprendizaje agradable, el manejo de los contenidos en clase, la motivación permanente a sus alumnos, el desarrollo de múltiples estrategias metodológicas, así como las estrategias de evaluación, implica también el uso de recursos didácticos adecuados y relevantes. A eso se suma, el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además del conjunto de aspectos de la enseñanza debe ser mejorados.

Esta dimensión hace alusión al conjunto de capacidades y habilidades didácticas del docente para hacer que los estudiantes logren los

mejores aprendizajes, incluye también el manejo de recursos y materiales que faciliten su trabajo y hagan posible que alcance los objetivos esperados, si se tiene en cuenta el diseño curricular actual involucra el desarrollo de desempeños, estas habilidades incluyen la creatividad que utiliza el maestro para poder combinar estrategias necesarias para lograr los aprendizajes, como también el uso combinado de materiales y recursos.

- c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, esta competencia del maestro comprende las acciones que el maestro realiza para participar en la gestión de la institución educativa o la red de instituciones teniendo en cuenta el espíritu democrático. Hace referencia a la comunicación efectiva con la totalidad de actores de la comunidad educativa, el nivel de participación que tienen en la elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, como también la contribución que el maestro haga al logro de un clima institucional que favorezca el trabajo conjunto. Estas actividades deben incluir la adecuada valoración y respeto a la comunidad educativa y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Esta dimensión incluye la participación activa de los maestros en el trabajo de gestión propio del personal directivo de la institución educativa, como pueden ser el iniciar el proceso de solicitar alguna donación para la institución, la adquisición de bienes y recursos para la institución educativa, adquisición de recursos educativos para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, tramitación de documentos, entre otros. Esto se debe a la nueva perspectiva del gobierno peruano a través del Ministerio de Educación, en la que se plantea que la gestión es tarea de todos los integrantes de la institución educativa.

- d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, esta dimensión comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la

formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Guardando especial consideración por la preparación de los docentes. Hace referencia a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, intentando rescatar las buenas prácticas superando las dificultades en algunas prácticas, como también la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Dentro de los desempeños a resaltar hace inclusión a la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, así como el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Esta dimensión incluye la preocupación que demuestra el o la docente para mejorar de manera continua, ya sea por medio de capacitaciones como de estudios de especialidad y de postgrado, que lo conlleve a la adquisición de aprendizajes teórico prácticos que coadyuven a mejorar su servicio a los educandos, el Ministerio de Educación del Perú hace énfasis en esta dimensión porque reconoce la importancia de que los maestros mantengan una preocupación a lo largo de su vida profesional; esta dimensión incluye también la identificación que el maestro demuestra para con los objetivos institucionales, como también con los valores y propuestas que plantea como parte del trabajo institucional.

Para el presente trabajo de investigación tomaremos en consideración como dimensiones de la variable desempeño docente a las competencias propuestas por el Ministerio de Educación del Perú.

1.2.3.4. Objetivos de la evaluación de desempeño

Del mismo modo la reglamentación de la Ley de Reforma Magisterial en el Artículo 44° establece los objetivos de la evaluación de desempeño docente, son los siguientes:

- a) Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente. Lo que implica que es necesario que los docentes practiquen o dominen las cuatro competencias, así como también, practicar la mayor cantidad de desempeños.
- b) Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente. Es muy necesario que encontrándose debilidades en nuestros docentes se tomen las medidas correctivas necesarias, pero desde una óptica de reforzamiento y fortalecimiento de las capacidades de los docentes, por medio de talleres y capacitaciones.
- c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley. Es importante premiar la práctica destacada de los maestros, para así mantenerlos motivados a continuar en el esfuerzo de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes, así como promover una cultura de sana competencia.

1.3. Formulación del problema:

General:

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad - 2018?

Específicos:

PE1. ¿Existe relación del liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad - 2018?

PE₂. ¿Existe relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad - 2018?

PE₃. ¿Existe relación del liderazgo pedagógico y participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad - 2018?

PE₄. ¿Existe relación del liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad - 2018?

1.4. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica debido a que cumple con los siguientes requisitos:

Conveniencia: La misma que se sustenta en el hecho que su ejecución hará posible identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad 2018.

Relevancia social: El trabajo de investigación cuenta con relevancia social porque aportará resultados tangibles respecto a la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente, para poder proponer alternativas de solución que contribuyan a la mejora del desempeño docente por medio de un adecuado liderazgo.

Implicancias prácticas: La realización del presente trabajo busca contribuir con resultados confiables respecto a la relación del liderazgo pedagógico y desempeño docente, para así confirmar la necesidad de contar con los mejores trabajadores para el cargo directivo, que hagan posible una mejora sustancial en los aprendizajes de los estudiantes, por ser esta la principal función de los docentes.

Valor teórico: El trabajo de investigación contará con valor teórico, puesto que, incluirá información teórica y científica contemporánea debidamente citada en base a las normas APA, respecto al liderazgo pedagógico y desempeño docente, factores de gran importancia para el desarrollo de las actividades dentro de la organización como de los logros que se buscan alcanzar.

1.5. Hipótesis

General:

Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Específicos:

HE₁. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

HE₂. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

HE₃. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico en la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

HE₄. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

1.6. Objetivos

General:

Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.

Específicos:

OE₁. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.

OE₂. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.

OE₃. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad - 2018.

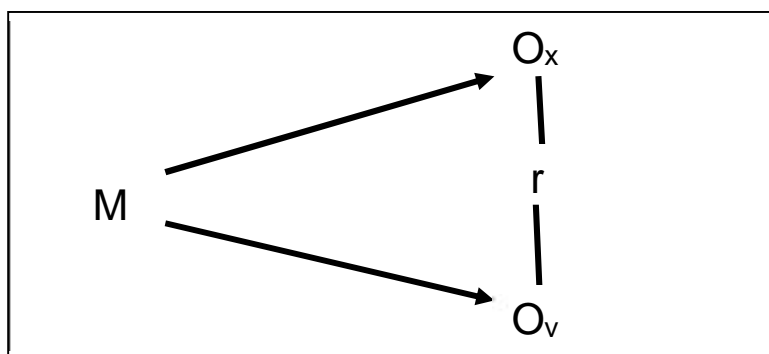
OE₄. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según la clasificación propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014) para la realización del presente trabajo de investigación es necesario aplicar una investigación de diseño no experimental, porque el estudio tan solo no realizará la manipulación deliberada de las variables que forman parte de la misma y en la que únicamente se observa a los fenómenos o variables de investigación en su ambiente natural para analizar posteriormente sus resultados. También se aplicó una investigación de corte transeccional o transversal puesto que, recolectará los datos correspondientes en un momento único. Además de ello, se aplicó una investigación correlacional, puesto que el objetivo de la investigación fue la búsqueda de la posible relación entre las dos variables de estudio.

El diseño de la presente investigación se expresa en el siguiente esquema:



Dónde:

O_x : Liderazgo pedagógico

O_y : Desempeño Docente

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

2.2. Variables, operacionalización

Variable x: Liderazgo Pedagógico.

Variable y: Desempeño Docente

Cuadro N° 01

Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
El liderazgo es el arte de influir en otros individuos, para que de manera voluntaria se esfuercen de manera entusiasta en el logro de las metas de grupo (Koontz y Weirich, 1998).	Instrumento de medición de estilos de liderazgo que consta de 64 ítems.	Autocrático	<ul style="list-style-type: none">) Centralizada toda la autoridad y se basa en un poder legítimo) Predomina que lo sabe todo y está por encima de todas las iniciativas del resto de personas 	Escala
		Instruccional	<ul style="list-style-type: none">) Ejerce en una comunidad educativa con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza) Promueve participación en el aprendizaje de los docentes estableciendo metas y expectativas 	Escala
		Tranformacional	<ul style="list-style-type: none">) Motiva a las personas y las transforma, porque está relacionado con las necesidades humanas) Ejerce influencia en los miembros del grupo, produce cambios de visión que impulsan a las personas a dejar a un lado los intereses personales para buscar el bien colectivo. 	Escala
		Democrático	<ul style="list-style-type: none">) Establece un clima de trabajo dialogante y participativo.) Dialoga de forma horizontal respetando opiniones y comentarios 	Escala

Cuadro N° 02

Operacionalización de la variable Desempeño Docente.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor ejecuta en el marco de su trabajo, y que comprende acciones que van desde la preparación de las clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando claro por el desarrollo de las clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en los programas de capacitación” (Fernández, 2002)</p>	<p>El desempeño docente se midió por medio de un cuestionario de 40 ítems, fundamentadas en el marco de buen desempeño docente.</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>)] Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.</p> <p>)] Planifica la enseñanza.</p>	Ordinal
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>)] Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>)] Conduce el proceso de enseñanza.</p> <p>)] Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>)] Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.</p> <p>)] Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.</p>	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>)] Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</p> <p>)] Ejerce su profesión desde una ética de respeto.</p>	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población seleccionada para el presente estudio está constituida por la totalidad de los docentes Instituciones Educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, durante el año académico 2018, sin discriminar entre docentes contratados, nombrados, destacados, tampoco de factores relacionados con el género y mucho menos con los niveles de educación, siendo la distribución de la siguiente manera:

CUADRO N° 3

Distribución de la población de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Docentes del nivel inicial	10
Docentes del nivel primario	20
Docentes del nivel secundario	20
Total	50

Fuente: Padrón de docente de las Instituciones Educativas del distrito de Irazola.
Elaboración: El investigador.

2.3.2. Muestra

La muestra de estudio estuvo constituida por un grupo de docentes de las Instituciones Educativas de distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, durante el año académico 2018, siendo la distribución de la siguiente manera:

CUADRO N° 4

Distribución de la muestra de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Irazola, provincia Padre Abad, 2018.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Docentes del nivel primario	20
Total	20

Fuente: Padrón de docentes de nivel de primario de las Instituciones Educativas de distrito de Irazola.
Elaboración: El investigador.

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

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

) Técnica de Encuesta. Para identificar la opinión de los padres de familia respecto al estilo de liderazgo y el desempeño docente practicados en la institución educativa que formó parte del presente trabajo de investigación.

Instrumentos

Cuestionarios

Validez

Los instrumentos fueron validados por el juicio de tres investigadores expertos, es decir; por tres docentes con experiencia en el quehacer investigativo de la Universidad César Vallejo.

Ficha técnica del instrumento de medición de liderazgo pedagógico

Nombre: Cuestionario de Liderazgo en el Acompañamiento y Monitoreo

Autora: Fredy Gidson Moya Meza.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Año en la I.E: Tiempo del docente en la Institución Educativa.

Forma de aplicación: Individual.

Escala magisterial: del I a la V escala.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los docentes del nivel primario respecto al liderazgo en el acompañamiento y

monitoreo del practica pedagógica de las Instituciones Educativas, así como cada uno de los estilos de liderazgo. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.935.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	64

Validación del instrumento de medición de Liderazgo Pedagógico

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Dr. Javier Mendoza Balarezo	Total
Calificación	17	17	17	17

El promedio de calificación del instrumento de medición de la variable **liderazgo** es de 17 por lo tanto, disfruta de una validez aceptable y puede ser aplicado tal como está.

Ficha técnica del instrumento de medición de Desempeño Docente.

Nombre: Práctica Pedagógica.

Autora: Fredy Gidson Moya Meza.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Año en la I.E: Tiempo del docente en la Institución Educativa.

Forma de aplicación: Individual.

Escala magisterial: del I a la V escala.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los docentes del nivel primario respecto al liderazgo en el acompañamiento y monitoreo del practica pedagógica de las Instituciones Educativas, así como cada uno de los estilos de liderazgo. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.935.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los docentes de las Instituciones educativas respecto a la práctica pedagógica, como cada una de las dimensiones que la componen Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.925.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	40

Validación del instrumento de medición del Desempeño Docente

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Dr. Javier Mendoza Balarezo	Total
Calificación	17	17	17	17

El promedio de calificación del instrumento de medición de la variable desempeño docente es de 17, por lo tanto disfruta de una validez aceptable y puede ser aplicado tal como está.

**ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (X) DESEMPEÑO
DOCENTE**

1 – 24	En inicio
25 – 48	En proceso
49 – 72	Logrado

DIMENSIONES

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1 – 9	En inicio
	10 – 14	En proceso
	15 - 18	Logrado
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1 – 9	En inicio
	10 – 14	En proceso
	15- 18	Logrado
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1 – 9	En inicio
	10 – 14	En proceso
	15 - 18	Logrado
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1 – 9	En inicio
	10 – 14	En proceso
	15 - 18	Logrado

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos como parte de la aplicación de los instrumentos de medición de las variables, liderazgo directivo y desempeño docente, se seguirá el siguiente proceso:

- Z Elaboración de tablas de distribución de frecuencias, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.

- Z Elaboración de indicadores de tendencia central, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Z Gráfico de barras, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Z Estadísticos
- Z Coeficiente de correlación “RHO” de Spearman, con el apoyo del programa SPSS 22.
- Z La discusión de resultados se ejecutó realizando la confrontación de los resultados que se obtuvieron como resultado de la investigación en comparación con las conclusiones de las investigaciones citadas en los “trabajos previos” en función de la relación que tengan con el mismo otra fuente de contrastación son las teorías relacionadas al tema, pues se pretende comparar si aquello que se dice en la teoría se llega a cumplir en la práctica y de no ser así, cuales son las razones.
- Z Las conclusiones de investigación se realizaron teniendo en consideración los objetivos previamente formulados con los resultados obtenidos luego de la aplicación de las pruebas de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Para la realización del presente trabajo se considerarán los siguientes aspectos éticos:

-) No se obligó a participar de manera arbitraria a ningún sujeto de investigación.
-) Se procedió a pedir el consentimiento respectivo a la autoridad pertinente.
-) Se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la institución educativa.

III. RESULTADOS.

3.1. Descripción de resultados.

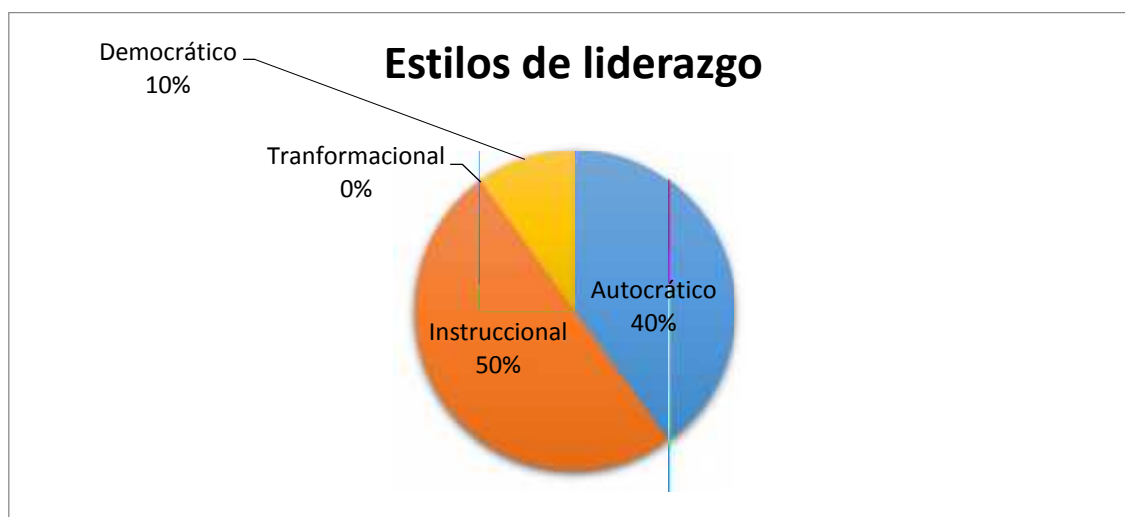
Tabla N° 1: Liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018

Estilos de liderazgo	fi	hi%
Autocrático	8	40.0%
Instruccional	10	50.0%
Tranformacional	0	0.0%
Democrático	2	10.0%
Total	20	100.0%

Fuente : Cuestionario de Liderazgo directivo.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 1: Liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018



Fuente: Tabla N° 01.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de liderazgo pedagógico a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola perteneciente a la provincia de Padre Abad se encontró que el 40% opina que predomina un estilo de liderazgo autocrático, el 50% de encuestados considera que predomina un liderazgo directivo instruccional, ninguno de los encuestados considera que el liderazgo directivo aplicado por los directores del distrito de Irazola es transformacional y por último, tan solo el 10% de los docentes encuestados estima que el estilo de liderazgo aplicado en las instituciones educativas de Irazola es democrático.

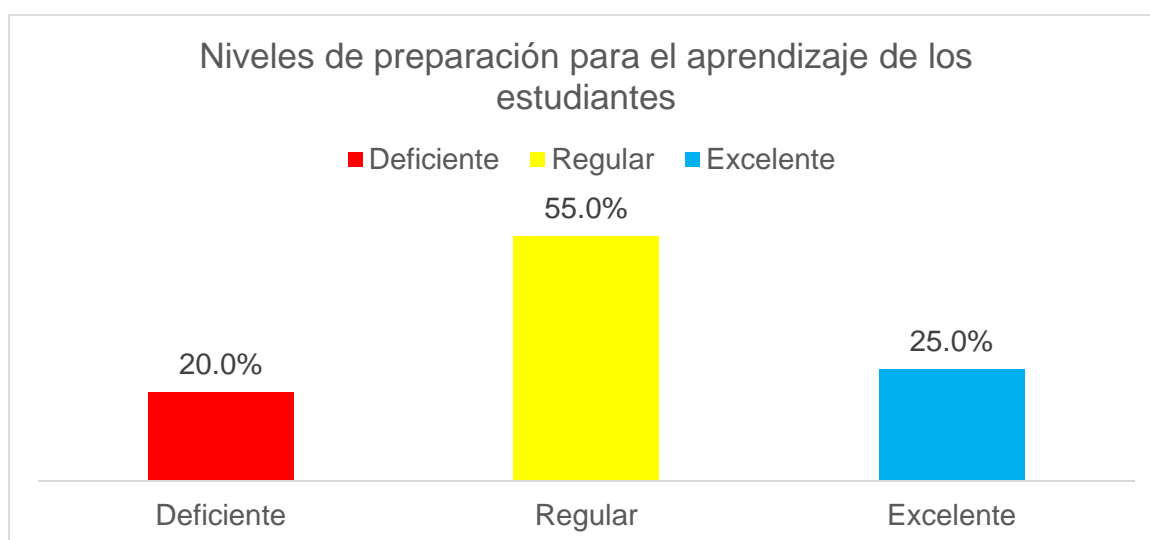
Tabla Nº 2: Nivel de preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.

Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Docentes	
	fi	hi%
Deficiente	4	20.0%
Regular	11	55.0%
Excelente	5	25.0%
Total	20	100.0%

Fuente : Cuestionario del Desempeño Docente.

Elaboración: El investigador.

Gráfico Nº 2: Nivel de preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.



Fuente: Tabla Nº 2.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Calculados los resultados obtenidos de la variable desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito de Irazola perteneciente a la provincia de Padre Abad-2018, se puede verificar que solo el 20% de los docentes encuestados, con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes tienen un nivel deficiente, mientras que el 55% de los docentes encuestados solo tienen un nivel regular en esta dimensión y por último el 25% de los docentes encuestados con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes afirman haber alcanzado un nivel excelente.

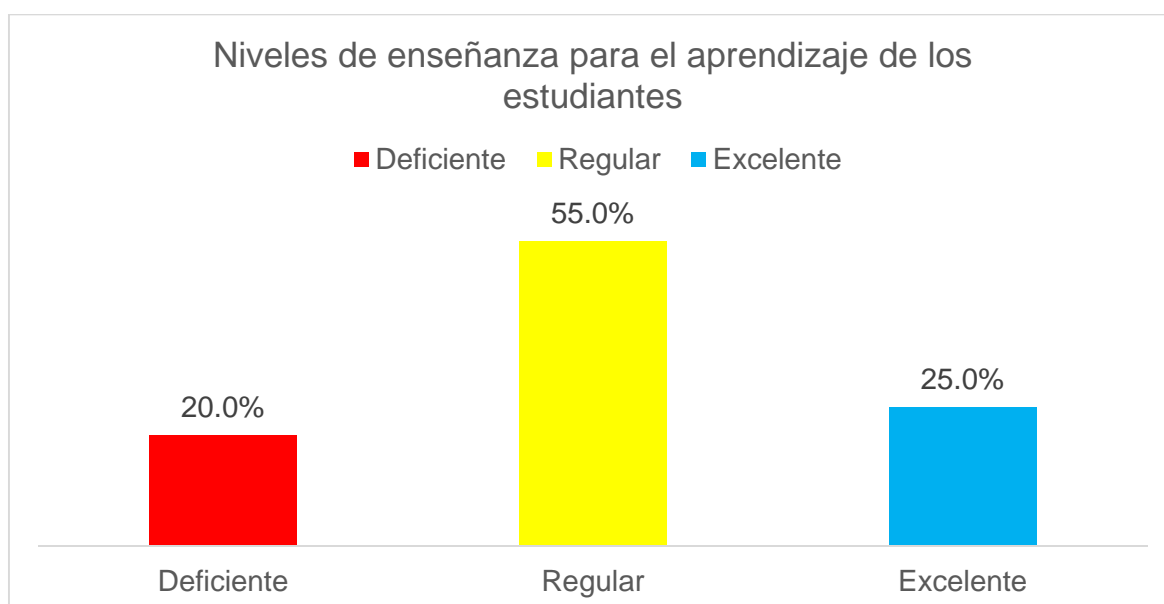
Tabla N° 3: Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.

Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Docentes	
	fi	hi%
Deficiente	4	20.0%
Regular	11	55.0%
Excelente	5	25.0%
Total	20	100.0%

Fuente : Cuestionario del desempeño docente.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 3: Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.



Fuente : Tabla N° 3.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Calculados los resultados obtenidos de la variable desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018, se puede verificar que solo el 20% de los docentes encuestados opinan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en el nivel deficiente, mientras que el 55% de los docentes encuestados opinan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes tiene un nivel regular y el 25% de los docentes encuestados considera que esta dimensión se encuentra en un nivel excelente.

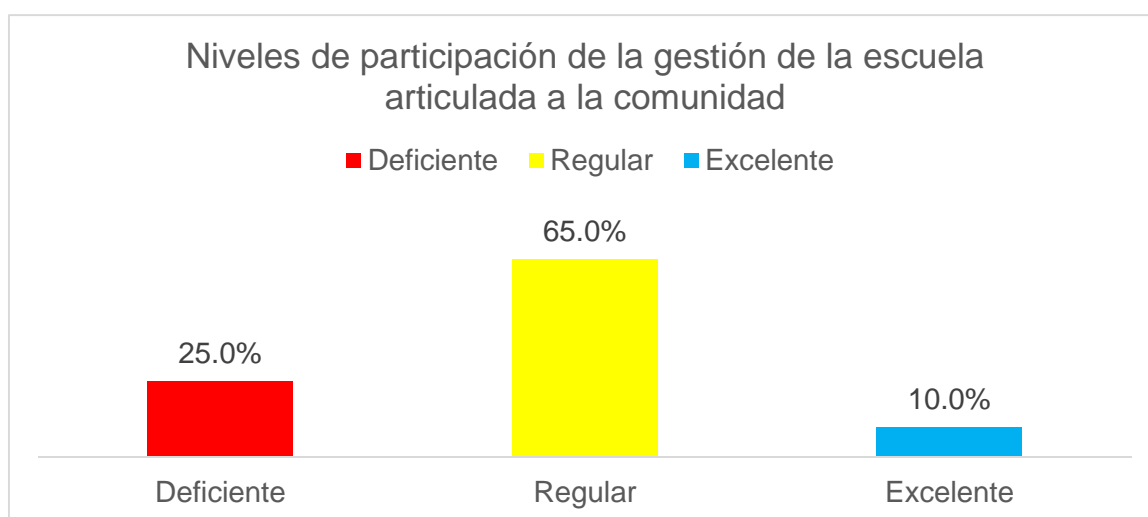
Tabla N° 4: Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola. provincia de Padre Abad-2018.

Niveles de participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Docentes	
	fi	hi%
Deficiente	5	25.0%
Regular	13	65.0%
Excelente	2	10.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario del Desempeño Docente.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 4: Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola. provincia de Padre Abad-2018.



Fuente: Tabla N° 4.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Calculados los resultados obtenidos de la variable desempeño docente, en las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018, se puede verificar que solo el 25% de los docentes encuestados considera que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se encuentra en un nivel deficiente, mientras el 65% de docentes encuestados opinan que la participación en la gestión alcanzó el nivel regular y el 10% de los docentes encuestados opina que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad alcanzó el nivel excelente.

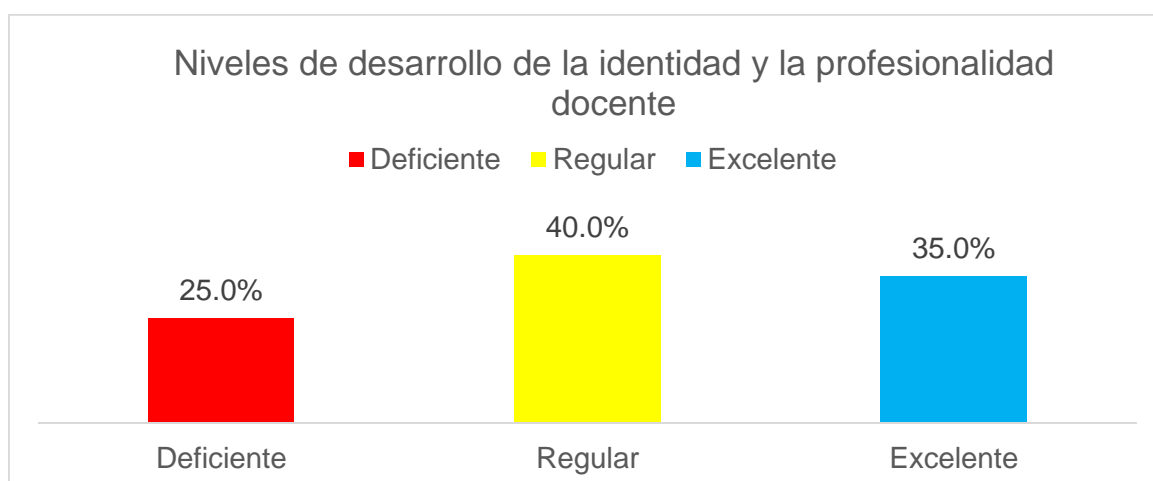
Tabla N° 5: Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.

Niveles de desarrollo de la identidad y la profesionalidad docente	Docentes	
	fi	hi%
Deficiente	5	25.0%
Regular	8	40.0%
Excelente	7	35.0%
Total	20	100.0%

Fuente : Cuestionario del desempeño docente.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 5: Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.



Fuente: Tabla N° 5.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Calculados los resultados obtenidos de la variable desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018, se puede verificar que solo el 25% de los docentes encuestados considera que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tiene un nivel deficiente, mientras que el 40% de los docentes encuestados consideran que se alcanzó un nivel regular y el 35% de los docentes encuestados opinan que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018 alcanzaron el nivel excelente.

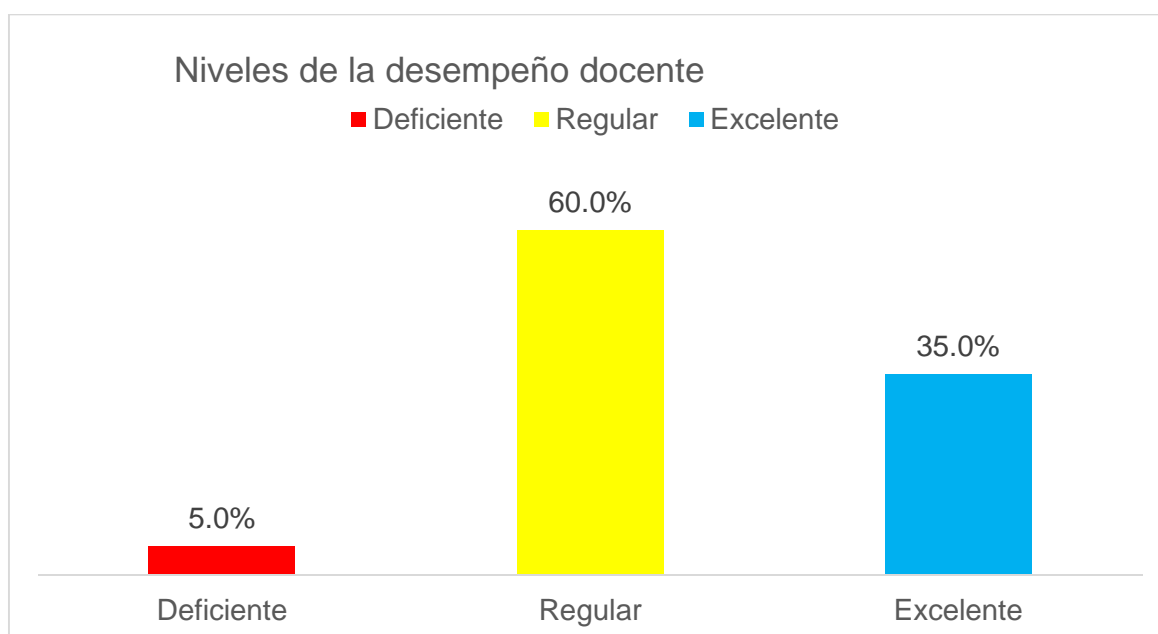
Tabla N° 6: Nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.

Niveles de la desempeño docente	Docentes	
	fi	hi%
Deficiente	1	5.0%
Regular	12	60.0%
Excelente	7	35.0%
Total	20	100.0%

Fuente : Cuestionario del desempeño docente.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 6: Nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018.



Fuente: Tabla N° 6.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Calculados los resultados obtenidos de la variable desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018, se puede verificar que solo el 5% de los docentes encuestados considera que el desempeño docente tiene un nivel deficiente, mientras que el 60% de los docentes encuestados consideran que el desempeño docente tiene un nivel regular y el 35% de los docentes encuestados opinan que el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018 alcanzaron el nivel excelente.

3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

-) Las variables son ordinales o categóricas.
-) Número de integrantes de la muestra menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 7
Prueba de hipótesis general

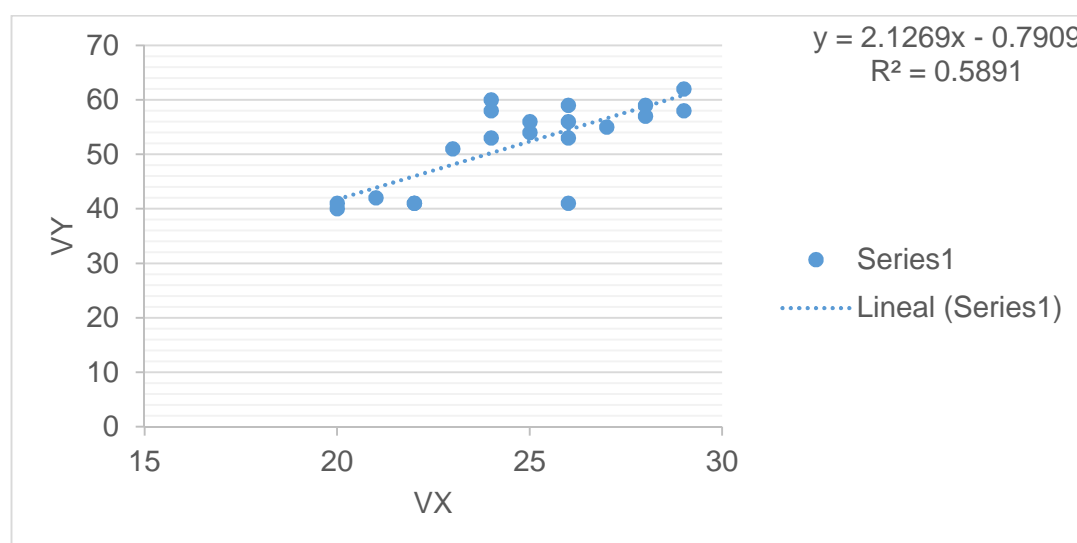
		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,700**
		N	20
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 7

Correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente



Fuente: Tabla N° 7.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha = 0.05$

p-valor= 0.001

$\alpha = 0.05 > p\text{-valor} = 0.001$ En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre liderazgo directivo y desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

-) Las variables son ordinales o categóricas.
-) Número de integrantes de la muestra menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 8
Prueba de hipótesis específica 1

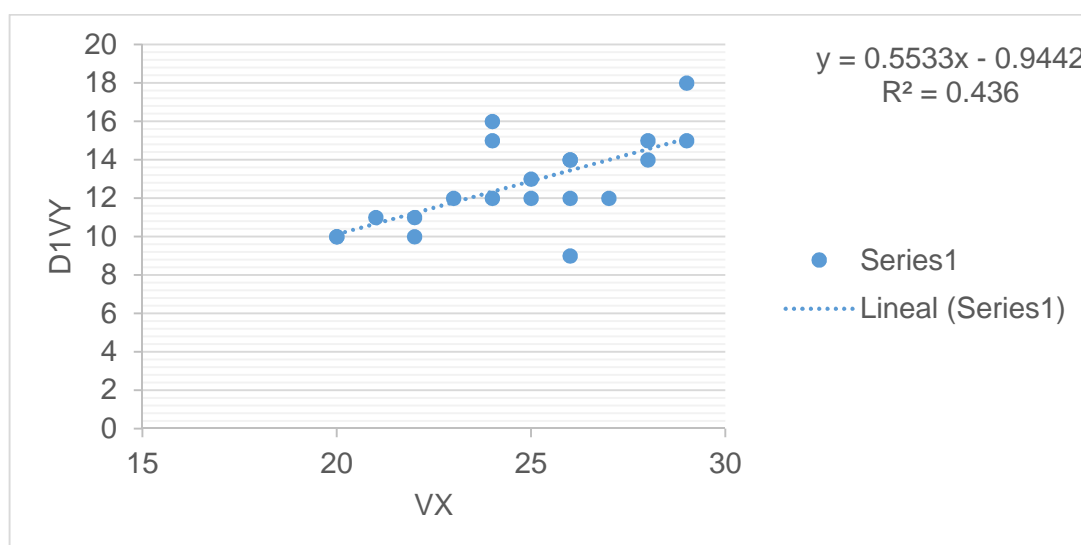
		Liderazgo directivo	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,635**
		N	20
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,635**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 8

Correlación entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes



Fuente: Tabla N° 8.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia = 0.05

p-valor= 0.003

=0.05 > p-valor= 0.003 En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes, se obtuvo el p-valor= 0.003 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.

Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

-) Las variables son ordinales o categóricas.
-) Número de integrantes de la muestra menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

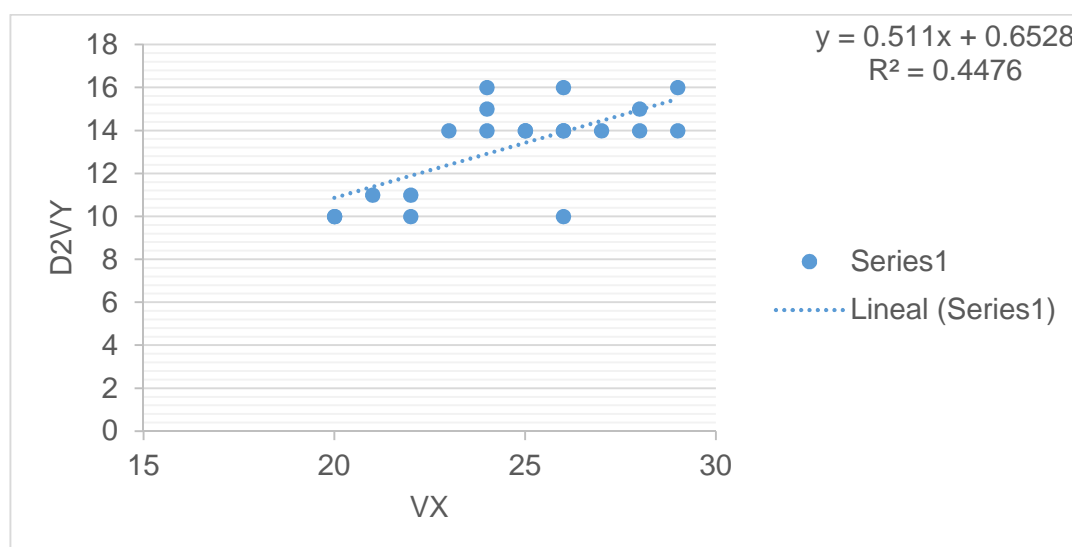
Tabla N° 9
Prueba de hipótesis específica 2

		Liderazgo directivo	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,565**
		N	20
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,565**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 9
Correlación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes



Fuente: Tabla N° 9.
 Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia = 0.05

p-valor= 0.009

= 0.05 > p-valor= 0.009 En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes, se obtuvo el p-valor= 0.009 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y media entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.

Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

-) Las variables son ordinales o categóricas.
-) Número de integrantes de la muestra menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

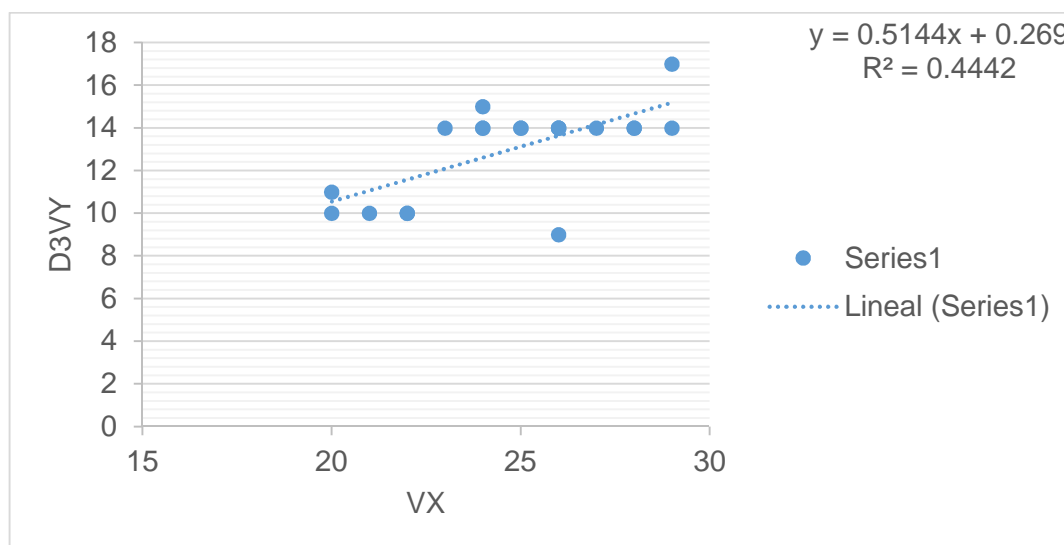
Tabla N° 10
Prueba de hipótesis específica 3

		Liderazgo directivo	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,570**
		N	20
	Participación en la gestión	Coefficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 10
Correlación entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes



Fuente: Tabla N° 10.
 Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia = 0.05

p-valor= 0.009

=0.05 > p-valor= 0.009 En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes, se obtuvo el p-valor= 0.009 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y media entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.

Prueba de hipótesis específica 4

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

-) Las variables son ordinales o categóricas.
-) Número de integrantes de la muestra menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

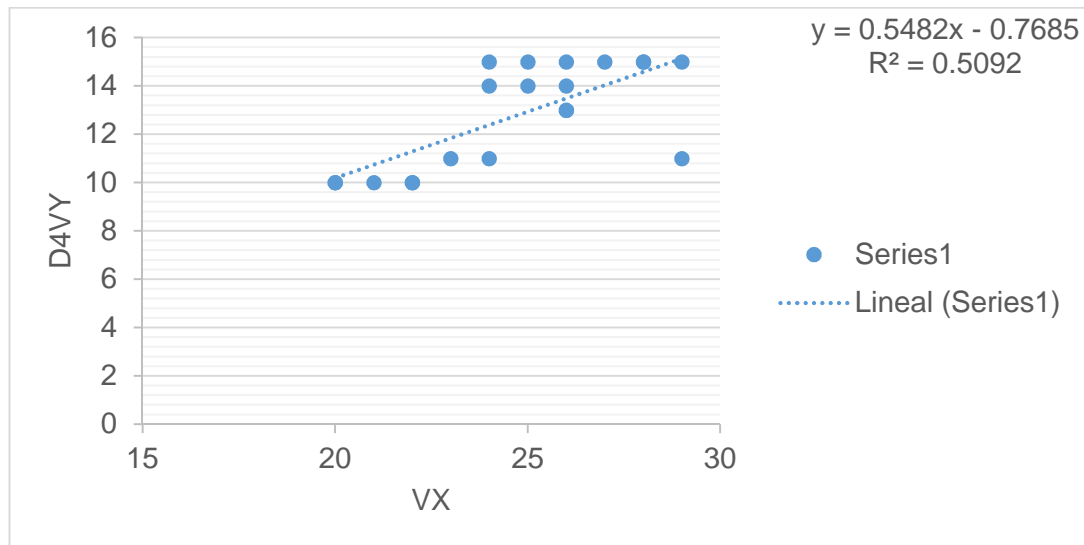
Tabla N° 11
Prueba de hipótesis específica 4

		Liderazgo directivo	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,716**
		N	20
	Desarrollo de la profesionalidad	Coeficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 11
Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de la
profesionalidad de los docentes



Fuente: Tabla N° 11.
 Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia = 0.05

p-valor= 0.000

=0.05 > p-valor= 0.000 En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Si bien es cierto como parte del trabajo de investigación se mencionó que existe diferentes estilos de liderazgo pedagógico, dentro de ellas se puede mencionar el liderazgo autocrático, el liderazgo instruccional, el liderazgo transformacional y el estilo de liderazgo democrático.

Luego de aplicado el cuestionario de liderazgo pedagógico a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola perteneciente a la provincia de Padre Abad se encontró que el 40% opina que predomina un estilo de liderazgo autocrático, el 50% de encuestados considera que predomina un liderazgo directivo instruccional, ninguno de los encuestados considera que el liderazgo directivo aplicado por los directores del distrito de Irazola es transformacional y por último, tan solo el 10% de los docentes encuestados estima que el estilo de liderazgo aplicado en las instituciones educativas de Irazola es democrático.

Estos resultados son bastante preocupantes pues la mayor aspiración en cuanto al estilo de liderazgo es aplicar un estilo de liderazgo transformacional, debido a que los directivos que aplican este tipo de liderazgo buscan que sus trabajadores se desarrollen y crezcan junto a la organización, teniendo en consideración que son las personas que en un futuro no muy lejano reemplazarán al director en el cargo.

Dichos resultados difieren de los alcanzados por Montalvo (2012) quien afirma que los estilos de liderazgo que ejecutan los directores que tienen mayor predominio es el liderazgo laissez; mientras que en el caso de la presente investigación se demostró que en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018 predomina el liderazgo directivo instruccional.

Respecto al desempeño docente, como idea preliminar de investigación se sospechó de la existencia de un bajo nivel de desempeño, calculados los resultados obtenidos de la variable desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018, se puede

verificar que solo el 5% de los docentes encuestados considera que el desempeño docente tiene un nivel deficiente, mientras que el 60% de los docentes encuestados consideran que el desempeño docente tiene un nivel regular y el 35% de los docentes encuestados opinan que el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad-2018 alcanzaron el nivel excelente.

Estos resultados superaron las expectativas iniciales, pero tampoco implica que se tenga un desempeño por demás auspicioso, prueba de ello se puede verificar el 60% de docentes que manifiestan tener un nivel regular de desempeño docente. Lo que expresa que aún no han logrado llegar al nivel excelente, y esto es bajo la opinión de ellos mismos, estos resultados pueden variar si es que cambia la perspectiva del que evalúa el mencionado desempeño.

Al iniciar el trabajo de investigación se planteó la hipótesis que mencionaba existe relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de padre abad, 2018; Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre liderazgo directivo y desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.

Nuestros hallazgos se ven reforzados por Ponciano (2016) elaboró y sustentó un trabajo de investigación que lleva por título “Liderazgo directivo y desempeño docente en Chavinillo, 2016” donde concluye: Existe relación

significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “Esteban Pavletich Trujillo” del distrito de Chavinillo y provincia de Yarowilca.

Se pudo comprobar además que el liderazgo pedagógico es una variable multirelacional pues tal cual lo expresa Ayala (2015) quien logró determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el clima organizacional, el modelo organizativo, los recursos humanos, la comunicación y la satisfacción institucional en un nivel significativo y muy fuerte.

Otra variable que se relaciona con el liderazgo que tiene que aplicar el directivo es la gestión educativa, tal cual lo demostró Vidal (2014) quien afirmó que el liderazgo aplicado por el director guarda relación significativa con la gestión educativa, como también con sus dimensiones como son la gestión institucional, la gestión pedagógica, la gestión administrativa y la gestión comunitaria en las instituciones del distrito Padre Felipe Luyando.

Luego de la realización del presente trabajo se pudo alcanzar todos y cada uno de los objetivos de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018, afirmación que se fundamenta en el p valor= 0.001; podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre liderazgo directivo y desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018.
2. Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018, afirmación que se fundamenta en el p valor= 0.003; podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.
3. Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018, afirmación que se fundamenta en el p valor= 0.009; podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.
4. Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018, afirmación que se fundamenta en el p -valor= 0.009. Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y media entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.

5. Se determinó que Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad – 2018, afirmación que se fundamenta en el $p\text{valor} = 0.00$; Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Irazola.

VII. RECOMENDACIONES

-) Se recomienda al personal directivo de las Instituciones Educativas a del distrito de Irazola, provincial de Padre Abad enfocar de manera consecutiva el liderazgo pedagógico en las diferentes actividades escolares que se realizan, es decir permitirá que los estudiantes logren mejores aprendizajes y mejoren la calidad de la educación
-) Se recomienda al personal directivo de las Instituciones Educativas del distrito de Irazola, provincial de padre abad enfocar en sus actividades pedagógicas promover el liderazgo pedagogico para mejorar los resultados de la evaluación censal que cada año se realiza.
-) Se recomienda a la UGEL de la Provincia de Padre Abad impulsar actualizaciones respecto al liderazgo pedagogico que ayude a mejorar la calidad de la educación ya que existe suficiente evidencia para afirmar que el líder pedagogico busca y mejora la educación
-) Se recomienda al personal directivo de las diferentes instituciones educativas de la UGEL Padre Abad fortalecer sus capacidades respecto al desempeño docente, puesto que en la actualidad estas no llegan a un nivel satisfactorio.
-) Se sugiere a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local Padre Abad programar jornadas de capacitación dirigidas a fortalecer a los directivos de las diferentes instituciones educativas, desarrollando el desempeño docente de las mismas.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo: Ediciones Vallejianas.
- Ayala, C. (2015). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional en los docentes del nivel primario*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en Educación*, 25-46. Madrid: UNED.
- Bonilla, D. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el periodo académico 2010 – 2011*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Colombia.
- Calixto, S. (2016). *Estilos de liderazgo docente y los niveles de aprendizaje en los estudiantes del Instituto, Ambo, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Caravedo, B. (2015). *Es posible el liderazgo en el Perú actual*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Cerda, H. (2003). *La Evaluación como experiencia total*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3° Ed.). Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Congreso de la República del Perú (2012). *La ley 29944 - Ley de la Reforma Magisterial*. Lima: Autor.

- Consejo Nacional de Educación. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Ministerio de Educación.
- Cuevas, R. (2013). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima: San Marcos.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración. Enfoque Situacional*. México. Edit. Prentice Hall.
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de las instituciones educativas*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Fernández, L. (2002). *Organización y Administración. Enfoque Situacional*. México. Edit. Prentice Hall.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Idone, T. (2012). *Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea*. (4º Ed.) México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Ministerio de Educación del Perú. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Autor.
- Montalvo, N. (2012). *Percepción docente de estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas de secundaria de la red N° 1 de Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Olivas, L. (2014). *Liderazgo estratégico y su influencia en la calidad de servicios educativos en las instituciones educativas de Puerto Inca 2014*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Ponciano, D. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Chavinillo, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Valdés, H. (2009). *Manual de las buenas prácticas - Evaluación del Desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Vegas, J. (2008). *Liderazgo*. Lima: Ministerio de Comercio Exterior.
- Vidal, O. (2014). *El liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas de Luyando, 2014*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

ANEXO

ANEXO N° 1
CUESTIONARIO DE MEDIR LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado docente (a), el presente cuestionario está elaborado para evaluar “el liderazgo pedagógico”, por lo que agradecemos su importante y valiosa información. Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (X) en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda. Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.

Escala valorativa:

Categoría	Nunca	A veces	Siempre
Valoración	1	2	3

N°	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	1	2	3
1	Centralizada toda la autoridad y se basa en un poder legítimo			
2	Predomina que lo sabe todo y está por encima de todas las iniciativas del resto de personas			
3	Centraliza las decisiones para ordenar de manera eficaz a los equipos de trabajo			
4	Se centra en el poder e imponen su punto de vista sobre el del grupo.			
5	Define el esquema de trabajo a realizar por los miembros del equipo.			
6	Decide lo que debía hacer los demás miembros del equipo			
	LIDERAZGO INSTRUCCIONAL	1	2	3
7	Ejerce en una comunidad educativa con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza			
8	Promueve participación en el aprendizaje de los docentes estableciendo metas y expectativas			
9	Involucra a la comunidad educativa con las ideas motivadoras			
10	Planifica, coordina y evalúa la enseñanza y se hace presente en la sala de clases.			
11	Maneja y mantiene actualizada toda información pertinente de sus funciones.			
12	Propicia un ambiente ordenado y que entregue apoyo.			
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3
13	Motiva a las personas y las transforma, porque está relacionado con las necesidades humanas			
14	Ejerce influencia en los miembros del grupo, produce cambios de visión que impulsan a las personas a dejar a un lado los intereses personales para buscar el bien colectivo.			
15	Busca el interés colectivo, aunque no tuvieran satisfechas sus necesidades más básicas			
16	Muestra influencia a través de su carácter, de la influencia que ejercen y de los comportamientos ejemplares			
17	Tiene la capacidad de entusiasmar a sus seguidores y de transmitirles confianza y respeto.			
18	Predomina un ambiente de respeto y admiración.			

	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	1	2	3
19	Establece un clima de trabajo dialogante y participativo.			
20	Dialoga de forma horizontal respetando opiniones y comentarios			
21	Promueve buenas relaciones humanas entre la comunidad educativa			
22	Promueve tareas y resultados conjuntos y no crear competencia en el grupo			
23	Manifiesta predisposición hacia generar una efectiva y dinámica integración de todo el personal de manera coherente y unido.			
24	Delega tareas confianza a los integrantes del grupo buscando buenos resultados			

CUESTIONARIO DE MEDIR DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente (a), el presente cuestionario está elaborado para evaluar “Desempeño Docente”, por lo que agradecemos su importante y valiosa información. Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (X) en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda. Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.

Escala valorativa:

Categoría	Nunca	A veces	Siempre
Valoración	1	2	3

N°	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3
1	1.- Los docentes tienen conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
2	2.- Los docentes poseen conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
3	3.- Los docentes gozan de conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
4	4.- Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
5	5.- Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
6	6.- Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3
7	7.- Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
8	8.- Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
9	9.- Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
10	10.- Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
11	11.- Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
12	12.- Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	1	2	3
13	13.- Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la			

	enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
14	14.- Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
15	15.-Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
16	16.-Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
17	17.-Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
18	18.-Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3
19	19.Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
20	20.-Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
21	21.-Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
22	22.-Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
23	23.-Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
24	24.- los docentes analizan su acción formadora a la luz de criterios de orden ético,			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario para medir el liderazgo directivo.

OBJETIVO: Medir el liderazgo directivo en las instituciones educativas.

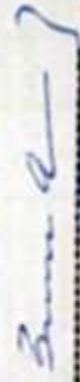
DIRIGIDO A: Docentes de diferentes instituciones educativas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BARRONTO, JAHEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Barron
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de medición de Desempeño docente.

OBJETIVO: Medir el desempeño docente.

DIRIGIDO A: Docentes de diferentes instituciones educativas.

PELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BAZAREZO, JAVIER

TÍTULO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

UBICACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

Dr. Javier Mendoza Bazarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de medición de Desempeño docente.

OBJETIVO: Medir el Desempeño Docente.

DIRIGIDO A: Docentes de diferentes Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Fernando Berjón Eugenio Melán*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la F. H. C. de la Universidad de Cuenca*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14 - 12	11 - 09	08-00

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario para medir el Liderazgo Pedagógico.

OBJETIVO: Medir el Liderazgo Pedagógico en las Instituciones Educativas.

DIRIGIDO A: Docentes de diferentes Instituciones Educativas del Distrito del Irazola

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja E. Vigenio Morales*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14 - 12	11 - 09	08-00


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario para medir el Liderazgo Pedagógico.

OBJETIVO: Medir el Liderazgo Pedagógico en las Instituciones Educativas.

DIRIGIDO A: Docentes de diferentes Instituciones Educativas del Distrito del Irazola

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Justiniano Tucto Agabo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14 - 12	11 - 09	08-00


Dr. Américo Justiniano Tucto
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de medición de Desempeño docente.

OBJETIVO: Medir el Desempeño Docente.

POBLACIÓN: Docentes de diferentes Instituciones Educativas.

VALIDADORES Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justiniano Tucto, Ageleco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

FECHA DE ELABORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14 - 12	11 - 09	08-00

Dr. Ageleco Justiniano Tucto
EXPERIENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, Provincia de Padre Abad-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES		TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANALISIS DE DATOS									
<p>General: ¿Existe relación Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018?</p> <p>Específicos: PE1. ¿Existe relación del Liderazgo Pedagógico en la preparación para el aprendizaje de los docentes de</p>	<p>General: Existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, Provincia de Padre Abad, 2018</p> <p>Específicos: HE1. Existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico en la preparación para el aprendizaje de los docentes de</p>	<p>General: Identificar la relación entre el Liderazgo Pedagógico de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.</p> <p>Específicos: OE1. Determinar la relación entre el Liderazgo Pedagógico en la preparación para el aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas del</p>	<p align="center">VARIABLE X: Liderazgo Pedagógico</p> <table border="1" data-bbox="994 612 1639 1318"> <thead> <tr> <th data-bbox="994 612 1111 799">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1111 612 1507 799">ÍTEMS</th> <th data-bbox="1507 612 1639 799">ESCALA DE MEDICIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="994 799 1111 1102">Autocrático</td> <td data-bbox="1111 799 1507 1102">) Centralizada toda la autoridad y se basa en un poder legítimo) Predomina que lo sabe todo y está por encima de todas las iniciativas del resto de personas </td> <td data-bbox="1507 799 1639 1102">) Escalar</td> </tr> <tr> <td data-bbox="994 1102 1111 1318">instruccional</td> <td data-bbox="1111 1102 1507 1318">) Ejerce en una comunidad educativa con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza</td> <td data-bbox="1507 1102 1639 1318"></td> </tr> </tbody> </table>		DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	Autocrático) Centralizada toda la autoridad y se basa en un poder legítimo) Predomina que lo sabe todo y está por encima de todas las iniciativas del resto de personas) Escalar	instruccional) Ejerce en una comunidad educativa con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza		<p>DISEÑO DE ESTUDIO No experimental Transeccional (Transversal) Correlacional</p> <div data-bbox="1671 890 1895 1066" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 </pre> </div> <p>Donde: O1: Liderazgo en el Acompañamiento y Monitoreo Y1: Practica</p>	<p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS Cuantitativo Estadística descriptiva Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central.</p>
DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN													
Autocrático) Centralizada toda la autoridad y se basa en un poder legítimo) Predomina que lo sabe todo y está por encima de todas las iniciativas del resto de personas) Escalar													
instruccional) Ejerce en una comunidad educativa con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza														

<p>las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018? PE₂. ¿Existe relación del Liderazgo Pedagógico en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018? PE₃. ¿Existe relación del Liderazgo Pedagógico en la participación en la gestión de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola,</p>	<p>las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018 HE₂. Existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018 HE₃. Existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico en la participación en la gestión de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018</p>	<p>Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018. OE₂. Determinar la relación entre el Liderazgo Pedagógico en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018. OE₃. Determinar la relación entre el Liderazgo Pedagógico en la participación en la gestión de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018.</p>	<p></p> <p>transf orma cional</p> <p>Demo crático</p>	<p>) Promueve participación en el aprendizaje de los docentes estableciendo metas y expectativas</p> <p>) Motiva a las personas y las transforma, porque está relacionado con las necesidades humanas</p> <p>) Ejerce influencia en los miembros del grupo, produce cambios de visión que impulsan a las personas a dejar a un lado los intereses personales para buscar el bien colectivo.</p> <p>) Establece un clima de trabajo dialogante y participativo.</p> <p>) Dialoga de forma horizontal respetando opiniones y comentarios</p>	<p>Pedagógica. r: Relación entre variables M : Muestra.</p> <p>POBLACIÓN 50 docentes de los tres niveles MUESTRA 20 docentes de primaria MUESTREO No Probabilístico</p>	<p>Estadística Inferencial Prueba alfa de Cronbach Coeficiente de correlación "r" de Pearson.</p>
--	--	--	---	--	--	--

<p>Provincia de Padre Abad, 2018? PE4. ¿Existe relación del Liderazgo Pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018?</p>	<p>HE4. Existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, Provincia de Padre Abad, 2018</p>	<p>OE4. Determinar la relación entre el Liderazgo Pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Irazola, provincia de Padre Abad, 2018</p>	VARIABLE Y: Desempeño Docente				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. Planifica la enseñanza.</p>	Ordinal.		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje. Conduce el proceso de enseñanza. Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>			
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la	<p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa. Establece relaciones de respeto,</p>			

			comunidad	colaboración y corresponsabilidad.			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional) Ejerce su profesión desde una ética de respeto.			

O N° 4

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64355 DE BAJO SHIRINGAL
COD MODULAR 0272658

CONSTANCIA

El que suscribe, la Directora de la Institución Educativa N° 64355 del caserío de Bajo Shiringal, distrito de Irazola, comprensión de la UGEL de Padre Abad, DRE- Ucayali.


HACE CONSTAR:

Que, el docente FREDY GIDSON MOYA MEZA aplicó los instrumentos del proyecto de investigación **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE** a nivel de los docentes de la mencionada institución

Se expide el presente a petición del interesado para los fines que crea conveniente.

Bajo Shiringal, agosto del 2018.




Prof. YOLANDA NIETO QUISPE
C.M 1022476337
DIRECTORA N° 64355

ANEXO 5:
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



