



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E.N°
36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019**

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

AUTORA:

Br. Magda Jaime Ancasi

ASESOR:

Dr. Nolberto Leyva Aguilar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Presidente

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
Secretario

Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar
Vocal

DEDICATORIA

A Rogelia, mi hermana por su valioso tiempo y apoyo incondicional para que se concrete el presente trabajo.

Magda

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir superándome en el aspecto académico, también al Dr. Nolberto Leyva Aguilar por el acompañamiento a lo largo del proceso del taller de asesoría.

Al Director, a la Sub directora, a los docentes y alumnas(os) de la Institución Educativa N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, por su colaboración incondicional.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

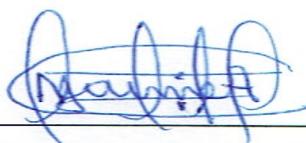
Yo, Magda Jaime Ancasi, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D. N. I. N° 23265604, con la tesis titulada “El liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región de Huancavelica -2019.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, 25 de marzo de 2019.



Magda Jaime Ancasi

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento a vuestra distinguida consideración el presente informe de investigación titulada: “El liderazgo pedagógico del director y Desempeño Docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del directivo y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica – 2019.

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos que elaboro con el propósito de obtener el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación.

La autora.

ÍNDICE

Portada	
PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	VI
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2 TRABAJOS PREVIOS.....	15
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	19
1.3.1. LIDERAZGO PEDAGÓGICO.....	19
1.3.1.1. CONCEPTO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.....	19

1.3.1.2. LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR.....	20
1.3.1.3 DIMENSIONES DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR.....	21
1.3.1.4. TEORÍAS QUE SUSTENTAN EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO.....	22
1.3.2. DESEMPEÑO DOCENTE.....	23
1.3.2.1 CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE.....	23
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	26
CAPÍTULO II.....	29
MÉTODO.....	29
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	29
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	29
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	31
2.4.3. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	32
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	33
2.6. ASPECTOS ETICOS.....	33
III. RESULTADOS.....	34
3.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	34
3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS:.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43

REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	46
ANEXO 1: INSTRUMENTOS.....	47
ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS.....	60
ANEXO3: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	77
ANEXO 4: CONSTANCIA.....	79
ANEXO 5: ARTÍCULO CIENTÍFICO.....	81
ANEXO 6.....	89
Fotografías.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable1: El liderazgo pedagógico del director	30
Tabla 2	Operacionalización de la variable2: Desempeño docente	31
Tabla 3	32 <i>Población de docentes del nivel primario de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019</i>	
Tabla 4	32 <i>Muestra de docentes del nivel primario de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019</i>	
Tabla 5	<i>Técnicas e instrumentos</i>	34
Tabla 6.	<i>Distribución según liderazgo pedagógico del director de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.</i>	36
Tabla 7.	<i>Distribución según desempeño docente de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.</i>	37
Tabla 8.	<i>Distribución según liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.</i>	38
Tabla 9.	<i>Distribución según gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño de los docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.</i>	39
Tabla 10	<i>Distribución de orientación de procesos pedagógicos para mejora de los aprendizajes y el desempeño de los docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.</i>	40
Tabla 9.	Correlaciones liderazgo- desempeño docente.	39
Tabla 10	Correlaciones gestión para mejora del aprendizaje-desempeño docente	40
Tabla 11	Correlaciones orientación de procesos pedagógicos y desempeño docente	41

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Distribución según liderazgo pedagógico del director	36
<i>Figura 2:</i> Distribución según desempeño docente.	37
<i>Figura 3:</i> Distribución según liderazgo pedagógico del director y desempeño docente.	38
<i>Figura 4:</i> Distribución gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desempeño docente.	39
<i>Figura 5:</i> Distribución según orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes y desempeño docente	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región de Huancavelica, 2019. La investigación es de tipo correlacional, con diseño no experimental, transversal correlacional, la población estuvo conformada por 40 docentes de la Instituciones educativas N° 36036 del Distrito de Yauli, provincia de Huancavelica. Se aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento del cuestionario: de liderazgo pedagógico del director y ficha de evaluación para el desempeño docente. Para el procesamiento y análisis estadístico se aplicó la estadística descriptiva, frecuencias absoluta, porcentual y estadística inferencial, con la prueba Rho Spearman, para establecer la relación de las variables de estudio. Según los resultados coeficiente Rho de Spearman = 0.791, se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región de Huancavelica, con $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo pedagógico del director, procesos pedagógicos, gestión para mejora de aprendizajes y desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the pedagogical leadership, the director and the teaching performance in the I. E. N ° 36036 of the district of Yauli, Huancavelica region, 2019.

The research is of correlational type, with a non-experimental design, cross-correlation, population was composed of 40 teachers from educational institutions N^a 36036 Yauli District, Huancavelica province. The survey technique was applied, its instrument of the questionnaire: the pedagogical leadership of the director and the evaluation form for the teaching performance. For statistical processing and analysis, descriptive statistics, absolute frequencies, percentage and inferential statistics are applied, with the Rho Spearman test, to establish the relationship of the study variables. According to the results of Spearman's Rho coefficient = 0.791, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the pedagogical leadership of the director and the performance in EI No. 36036 of the district of Yauli, Huancavelica region, with p-value = 0.000 <0.05.

KEY WORDS: Pedagogical leadership of the director, pedagogical processes, management to improve learning and teaching performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente en América Latina la enseñanza tiene mayor incidencia en el aspecto del liderazgo pedagógico del director, lo cual exige dominar distintas competencias que le permitan desarrollar las funciones de su cargo.

En la nueva perspectiva, la gestión directiva pone mayor énfasis en el aspecto pedagógico, que conlleven a mejoras sustanciales en el trabajo pedagógico por parte del docente y así lograr que los estudiantes tengan un buen aprendizaje. El rol del director en los últimos años en las instituciones educativas ha logrado visualizarse por medio del proceso de descentralización educativa que se viene implementando. (Ugarte, Arguedas y Ángeles 2012)

El director desempeña un rol estratégico donde asumen en la gestión pedagógica nuevas funciones (unidad de medición de la calidad educativa 2006; Uribe 2007) Debido a que se estableció una política que le otorga mayor autonomía. La política en el sector educación se enfoca en los resultados y aprendizajes como algo primordial.

Estudios realizados nos muestran que por lo general la mayoría de los directores no tienen una adecuada preparación que le permita asumir un buen liderazgo. Así mismo como señala Murillo (2007), la dirección escolar es clave para alcanzar y mantener escuelas eficaces.

En el contexto mundial, encontramos énfasis en el desempeño docente, pues se asume que el éxito del logro de aprendizajes de los estudiantes, dependen en gran medida en el desempeño de sus maestros, teniendo en cuenta que la problemática de un buen desempeño, va desde la formación inicial del profesorado, los incentivos y la regulación normativa que no permite una real valoración del maestro.

En nuestro país, teniendo en cuenta las demandas del contexto internacional, se aterriza en el Proyecto Educativo Nacional, con uno de los objetivos estratégicos maestros que ejercen profesionalmente la docencia, en este sentido se viene trabajando la evaluación de los desempeños docentes, lo que no ha sido recibido de la mejor manera por los maestros, una de las dificultades es que el Ministerio de Educación no ha consensuado las rubricas de evaluación de desempeño.

Esta problemática no es ajena, encontramos directores reacios a su nuevo rol como líderes pedagógicos, pues su gestión estaba basada en el aspecto administrativo, otra de las dificultades es que los maestros esperan ver las deficiencias de su equipo directivo en el aspecto pedagógico para tener una justificación al momento de ver monitoreados o evaluados. Frente a ello el Minedu viene trabajando el aspecto formativo de los directivos como líderes pedagógicos.

Por otro lado, el Minedu elaboró el Marco del Buen Desempeño Docente (2014), que establece el rol y la responsabilidad que se traduce en las competencias y desempeños de los maestros que permitan lograr los aprendizajes que nos lleven a las escuelas que queremos.

Para poder evaluar el desempeño docente, el directivo debe ejercer su liderazgo pedagógico, implementar el monitoreo y acompañamiento pedagógico como herramientas fundamentales para una buena gestión directiva.

Es muy claro que dentro de las instituciones educativas del distrito de Yauli de la provincia de Huancavelica, Región de Huancavelica, los resultados en el aprendizaje de los estudiantes no son nada alentadores. La tarea educativa siempre ha llevado implícita la función de liderazgo, todo director debe tener la capacidad de liderazgo que le permita actuar en forma rápida en el desarrollo de sus funciones en la labor educativa y cuando la realidad en que se desenvuelve lo requiere. El liderazgo es factor principal para la orientación de trabajo de grupo y así facilitar el desarrollo de tareas y lograr objetivos establecidos.

En la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, encontramos un equipo directivo que está traspasando entre en un paradigma de gestión centrada en lo administrativo a una gestión centrada en los aprendizajes. Algunos directivos, vienen ejerciendo su función de dirección por bastante tiempo, asumida con una concepción de director, como aquel que debe salir constantemente de la institución para gestionar, tramitar ante el órgano intermedio los requerimientos para un mejor funcionamiento de la institución, habiéndose desvinculado de la tarea docente, por ello ejercer el liderazgo pedagógico viene siendo limitado, en algunos casos retados por docentes, requiriendo de los directivos una clase modelo, con el afán de ver las falencias en el trabajo pedagógico en el aula.

Por otro lado, algunos docentes muestran actitudes de incomodidad frente al monitoreo de su trabajo, pero la gran mayoría viene asumiendo la cultura evaluativa para una mejora constante en su desempeño.

En este contexto, se espera que los hallazgos obtenidos en el presente estudio permitan orientar mejor las acciones políticas de la reforma educativa, aportando información clara y precisa sobre el papel que desempeña el director para lograr mejores desempeños en sus docentes y el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel Internacional

Bernal (2015), expuso en su tesis: "Liderazgo Transformacional", para elegir en la Universidad de Zaragoza, España, el nivel académico de Doctor en educación. Se utilizó el método hipotético deductivo, tomando como inicio la realidad de las organizaciones en España, el trabajo se enmarca dentro de la investigación descriptiva.

Concluyendo:

Las instituciones educativas son el medio para lograr el cambio social e incrementar la capacidad para vencer los distintos obstáculos que se presenten.

En la medida que se asuma el liderazgo transformacional. Se logran mejores resultados y se alcanzan los objetivos de la institución.

Raxuleu (2014), en su tesis “Desempeño docente y el liderazgo del director” el propósito principal de este estudio es desarrollar un análisis descriptivo correlacional, establecer la relación entre dichas variables, dicho estudio conto con una población de 237 colaboradores donde 9 fueron directores, 70 profesores y 158 alumnos para ello recurrió a una aldea con sede en La Ceiba-Guatemala al institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03. Se Concluyó: Existe relación directa y fuerte entre el desempeño docente y el liderazgo del director con un valor de $Rho=0.87\%$, asimismo que en la medida en que los directores asuman su rol de liderazgo, permiten y conllevan hacia maestros con mejores desempeños lo que repercute en gran medida en los resultados de sus estudiantes.

Monroy (2013), para optar el grado de la gerencia avanzada en educación en Venezuela; elaboro la tesis “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”. La investigación aplicada es de tipo descriptivo, se utilizó el diseño no experimental descriptivo correlacional transversal, se trabajó con una población conformado por 24 docentes, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, posterior a su análisis; llegó alcanzar el resultado de que el personal directivo tiene una inclinación hacia un liderazgo arbitrario, debido a que no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores así como en el logro de sus metas no son efectivos.

1.2.2 A nivel nacional

Macahuachi y Gonzales (2017), En la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado”, en su tesis denominada: “Liderazgo directivo y desempeño. Es un tipo de investigación descriptivo correlacional, aplicaron el cuestionario tanto para liderazgo directivo como para desempeño docente, como técnica de estudio. Asimismo, se estudió a una población compuesta por 25 docentes, donde aplicaron un muestreo censal. Concluyendo:

La percepción del liderazgo emergente del personal directivo está relacionada de forma directa y significativa de acuerdo al docente y desarrollo laboral, de igual forma, la organización educativa está representado por un director que ejerce el liderazgo autoritario coercitivo, lo que conlleva a un ambiente laboral de

desconfianza y desmotivación para desarrollar de forma correcta las labores educativas.

Arana y Coronado (2017), En la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro” y su “Liderazgo directivo y desempeño docente. El desarrollo de la tesis empleo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, transaccional y correlacional. Usó como técnica e instrumento de investigación el cuestionario sobre liderazgo directivo y desempeño docente, ello a fin de obtener información crucial de la población estudiada, la que estuvo compuesta por 48 docentes. Concluyendo:

La forma de liderazgo emergente de la parte directiva de la institución está vinculada de forma directa y significativa del desempeño laboral de los educadores que pertenecen a la institución anteriormente mencionada, asimismo la forma de liderar del director corresponde al estilo de liderazgo transformacional lo que se evidencia en los altos niveles del desempeño laboral de los cuestionarios lo que permitió medir las diferentes variables del proyecto de investigación; por lo que en función al análisis de la información obtenida se llegó a los resultados de que entre ambas variables liderazgo pedagógico existe una relación preponderante.

Hilares (2015) realizó una investigación en un centro Técnico Productivo con el fin de establecer el vínculo que existe entre el desempeño docente y liderazgo directivo tomándose para esto una población de 80 docentes a quienes se les realizó una encuesta 18 preguntas de las cuales unas eran el para desempeño docente y otras para liderazgo directivo; donde la escala de ítems de Rensis Likert fue la medición utilizada, donde se concluyó la existencia directa de una relación entre el desempeño docente y el liderazgo así lo demuestra el valor de $Rho = 0.79$ y un valor $p = 0.000$ lo que implica que dicha relación es altamente significativa.

Rincón (2014) en el Valle de Chumbao del área de Andahuaylas, en su tesis realizó un análisis minucioso de un modelo estratificado, para precisar el vínculo existente entre el liderazgo del director y el desempeño del docente. Contando con diferentes instructores y suplentes seleccionados de las 9 escuelas

elegidas. Un total de 165 docentes y 377 suplentes. Es una investigación de tipo descriptivo, con diseño correlacional transversal., se aplicó un cuestionario para el liderazgo directivo y una ficha de desempeño docente. Concluyendo:

Se encontró un alto nivel de elación entre la ejecución del educador y estilo de la administración del ejecutivo donde predomina los jefes de estilo tirano y anarquice demostrándose que no se han dado en estilo de administración avances pertinentes.

1.2.3 Local

Rodríguez y Quispe (2017)

En la Institución Educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica - 2017” en su tesis liderazgo directivo y desempeño docente. El método de investigación es de tipo correlacional de diseño no experimental, donde se utilizó el método científico y deductivo y tuvo como objetivo principal determinar relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con una muestra constituida por: 1 director, 18 docentes y 69 estudiantes de ambos sexos, en caso de los estudiantes se trabajó con estudiantes que cursaban desde primer año hasta quinto año de educación secundaria. La técnica utilizada fue la encuesta liderazgo directivo y el instrumento el cuestionario para el desempeño docente. Concluyendo:

Que tanto en desempeño docente y liderazgo directivo existe una relación significativa en la institución antes mencionada donde existe entre ambas variables una alta relación una alta relación donde el $V_c > V_t$ ($40.38 > 5.99$) por lo que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Chahuayo (2016), Liderazgo transformacional de los directores de educación básica regular de la ciudad de Lircay – Huancavelica, es describir y comparar su interacción con variables como: el género, condición laboral, nivel educativo de estos directivos y el tiempo de permanencia en el cargo. El enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva por ser de carácter no experimental. Se utilizó el diseño de corte transversal definido como descriptivo-comparativo para la contratación de hipótesis. Se trabajó con una muestra de 68 directores tomados

para la muestra por accesibilidad, se aplicó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Concluyó:

La influencia de los factores género, condición laboral y nivel educativo y tiempo de permanencia en el cargo en la variable psicosocial estudiado se encontraron grandes diferencias, observándose en los directivos de género masculino como directivos encargados, los directores con menos tiempo de permanencia en el cargo, y en los directores de educación inicial que laboran en dicha zona un mejor perfil de liderazgo transformacional.

Huamán (2015) Liderazgo y competencia profesional del director en el desempeño docente de en las instituciones educativas del distrito de Acobamba, Huancavelica en la presente investigación La metodología fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo explicativo, transversal o transeccional descriptivo y transeccional correlacional –causal, en dicho estudio realizado el inferencial y el regresión lineal fueron los análisis de datos utilizados.

Estilo de liderazgo y competencias profesionales directivas son dos cuestionarios que se aplicó a los docentes y el tercero para evaluar el desempeño del docente se aplicó a los directores y para ello se tomó una población de 101docentes y 10 directores.

Concluyendo:

Existe relación directa entre la competencia profesional directiva y el nivel de desempeño docente, así lo evidencia el valor de $Rho=0.83$, así mismo hay una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente con un valor de $Rho=0.89$.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo pedagógico

1.3.1.1. Concepto de liderazgo pedagógico

Según, Minedu (2016), conduce a que el directivo siempre este pendiente de la mejora constante de la institución educativa y está atento a los contextos internos y externos que puedan contribuir a las mejoras de su institución y así establecer y

poner en marcha planes de acción para conseguir esas mejoras. Poner en práctica su cualidad de líder pedagógico le permite al director resolver los problemas que haya encontrados en la institución. (p.6)

Medina (2014) el liderazgo pedagógico se define como “una continua innovación y creación de culturas de cambio que ayuden a que las organizaciones educativas mejoren.” (p.3). La cualidad del docente denomina el liderazgo pedagógico. Las buenas prácticas pedagógicas son importantes porque permiten un mayor aprendizaje de los niños y niñas, es por ello que la potenciación de liderazgo ayuda aumentar el crecimiento de toda la organización educativo.

1.3.1.2. Liderazgo pedagógico del director.

Minedu (2016), este tipo de liderazgo lleva al director a siempre buscar mejoras continuas para su institución y siempre está pendiente tanto del contexto interno y externo para poder identificar oportunidades potenciales de mejoras y de ese modo establecer poner en marcha planes de acción que lleven a lograr alcanzar esas mejoras. Poner en práctica sus cualidades de líder pedagógico permite al director poder identificar y sistematizar buenas prácticas que haya permitido solucionar los problemas en la institución. (p.6).

Minedu (2013), Individuo que tiene la capacidad de influenciar y direccionar a su equipo se le conoce como líder.

El líder pedagógico es aquel individuo con la capacidad de alcanzar objetivos que ayuden a que los alumnos mejoren su aprendizaje.

También, Minedu (2012), en las Rutas del Aprendizaje afirma que “mejorar el aprendizaje de los estudiantes y guiar a su equipo a lograr metas que contribuyan a este fin se le considera un líder pedagógico” (p.10)

Según lo señalado, el director que tienen un buen el liderazgo pedagógico tiene la capacidad de relacionar todos los elementos de la institución educativa entre sí y con su entorno. Cabe resaltar que la conducta del líder puede cambiar en algunos trabajadores su actitud negativa.

1.3.1.3 Dimensiones del liderazgo pedagógico del director

Dimensiones del liderazgo directivo

Según el Ministerio de educación (2013), en el manual de gestión de los aprendizajes se ha considerado las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes

Según, MINEDU (2013) menciona de acuerdo al el Marco de Buen desempeño estas dimensiones:

Esta dimensión abarca la intervención de la familia y comunidad supervisando de forma sistemática la gestión de la I.E , abarca también al directivo encargado de construir e implementar las reformas de la escuela con el único propósito que tanto el proceso de enseñanza y aprendizaje sea de alta calidad.

Dentro de su institución educativa, Son las diversas acciones del director con liderazgo del cómo y del que se debe ser en la práctica del aprendizaje por ello le corresponde como directivo hacer las gestiones correspondientes, y dicha gestión de estas condiciones son consideradas como competencias en el marco del buen desempeño.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Esta dimensión está enfocada a potenciar al docente en su desarrollo profesional así como implementar un acompañamiento a los maestros en proceso de enseñanza que realizan. Teniendo en cuenta el Marco de Buen desempeño Directivo.” (p.32) Según, MINEDU (2013)

Para lograr mejorar el aprendizaje de los estudiantes la parte pedagógica debe ser liderada por el director a través de asesoramiento y monitoreo al docente

organizando y programando talleres de capacitación que ayuden a conseguir este objetivo.

1.3.1.4. Teorías que sustentan el liderazgo pedagógico

Teorías de liderazgo directivo

La teoría de la motivación (teoría de la expectativa) menciona que el individuo decide cuánto esfuerzo va a dedicar al trabajo en determinado momento con base a obtener un resultado deseable (mayor salario, reconocimiento, promoción, etc) al tiempo que evita resultados indeseables (despido, accidentes, regaños, rechazo, estrés).

Teoría satisfacción meta del liderazgo

Explica la influencia de la conducta del líder en la satisfacción y el rendimiento de cada uno de los subordinados. El líder desea aumentar los resultados, para ello aumenta las oportunidades de aprendizaje de los subordinados. El líder da orientaciones e indicaciones claras y precisas, participando en las tareas como parte del equipo.

Teoría del liderazgo situacional

Tanto en los directivos y otros líderes formales Identifica la importancia del liderazgo. Hay dos tipos de variables circunstanciales: sustitutos y neutralizadores.

Los sustitutos logran que sea innecesaria y redundante la conducta del líder. Los neutralizadores son características de la tarea que impide la actuación de una manera determinada del líder.

Teoría de los sustitutos del liderazgo

Los subordinados son apáticos o están desanimados con respecto al trabajo
Los subordinados están confusos sobre lo que tienen que hacer o cómo hacer su trabajo

La desorganización del grupo o el uso de estrategias de poco rendimiento

La existencia entre los integrantes de grupo el escaso trabajo en equipo y coordinación.

Los recursos inadecuados con lo que cuenta el grupo para realizar el trabajo.

La coordinación externa con otras subunidades o agentes externos es débil

Teoría del modelo de múltiples vínculos

El rendimiento está determinado por las características del líder (inteligencia y experiencia), el comportamiento del líder y dos características de la situación (estrés interpersonal y el carácter de la tarea de grupo).

El estrés puede venir de crisis laborales o conflictos con los subordinados, esto puede provocar malas decisiones.

La experiencia se mide con base a la antigüedad en el trabajo y permite resolver problemas, permite además tomar buenas decisiones.

Teoría de los recursos cognitivos

Mantener la sensibilización sobre la situación: Comprende las características de la situación para resolver un problema.

Utilizar planificación para tareas largas y complejas: Mediante la planeación las tareas se pueden realizar con éxito, a tiempo y con gasto mínimo.

Consultar con los individuos que tienen los conocimientos relevantes: es necesario un liderazgo más participativo cuando la tarea es compleja y cuando los subordinados tienen ideas creativas sobre la forma de realizar.

1.3.2. Desempeño docente

1.3.2.1 Concepto de desempeño docente

Guzmán (2015) desempeño docente se refiere a los conocimientos y dominio que tenga el docente de estos y de cómo los aplique en la práctica educativa, al resolver situaciones hipotéticas basadas en situaciones reales ” (p.25).

Los docentes día a día tienen desafíos importantes como tener una preparación adecuada que le permita desarrollar distintas innovaciones pedagógicas dependiendo las necesidades de los alumnos con la finalidad de mejorar su desempeño La participación, la colaboración y el liderazgo es un aspecto importante con el que debe contar el docente en el escenario educativo para lograr metas comunes de la institución. La satisfacción de estudiante y su contexto se ve reflejada por su desempeño, iniciativa, la intervención y sus decisiones.

Minedu (2014) señala al desempeño docente como un análisis sobre la práctica y desempeños del docente referente a una visión compartida de enseñanza y al fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes en la práctica de enseñanza. (p.17).

Además también se define como un lenguaje que se usa para señalar a los diferentes métodos de enseñanza que se da entre los ciudadanos y docentes.

Cuenca (2011) señala desempeño docente es la capacidad de interactuar con los demás, así como el uso de diferentes de formas de comunicación para con ese otro. (p.44).

(Montenegro, 2007, p.87) señala que: El desempeño docente involucra tanto al docente como al estudiante y al conjunto de acciones que desarrollan el ámbito en el que se desenvuelven. El compromiso de su labor educativa. Las condiciones de salud y el nivel de motivación son factores relacionados al alumno y al docente, todo ello realizado en el ámbito institucional y el contexto social.

1.3.2.2. Fundamentos teóricos del desempeño docente

Se define al desempeño docente como aquel proceso en el que se movilizan la disposición personal, la responsabilidad y las capacidades profesionales. según señala La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005, p. 2)

El carácter ético de la enseñanza está presente en todos dominios enfocada al desarrollo integral de los estudiantes y al servicio público. Según el Marco del Buen Desempeño Docente (2013),

García (2008) y Guerrero (2011) el desempeño docente, se establece por causa relacionados al estudiante y al docente en si, y las diferentes actividades en que se destaca de acuerdo a sus funciones como la de planificar, desarrollar, evaluar y se esta manera lograr que el estudiante logre su aprendizaje desarrollando sus actitudes, valores y sus conocimientos y de este modo lograr su formación integral.

1.3.2.3. Dimensiones de desempeño docente

Se asumen las siguientes dimensiones teniendo en cuenta el marco del buen desempeño docente (2014).

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: El docente a partir de la problemática de la institución educativa y a las necesidades de aprendizaje elabora la programación curricular, con el uso propicio de materiales, respetando su cultura y a niños inclusivos. Comprende la planificación de la praxis pedagógica, así como teniendo en cuenta un enfoque intercultural e impulsivo elaborar el programa curricular, sesiones de aprendizaje y unidades didácticas. (Ministerio de Educación. 2014, p. 18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Para que el docente de una institución educativa logre el aprendizaje significativo en sus alumnos debe utilizar estrategias pertinentes, motivación constante en cada sesión de aprendizaje, manejar los contenidos con solvencia así como el uso de instrumentos que le permitan evaluar a sus niños el nivel de aprendizaje alcanzado. (MINEDU, 2014, p. 18).

En este aspecto es importante la generación de un clima propicio para una convivencia armónica, por otro lado el desarrollo de las sesiones de aprendizajes, así como la evaluación formativa.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: En esta dimensión resalta el interés de aprender en grupos de personas heterogéneas en expectativas en características y en edad y cuentan con la confianza de lograr adquirir las capacidades que necesiten en cualquier ambiente socioeconómico y cultura y por encima de cualquier factor adverso. (MINEDU, 2014, p. 20).

Para poder asumir un currículo por competencias, se hace necesario que el docente, relacione los aprendizajes de los estudiantes con las características de la comunidad, así como las demandas y expectativas dentro del contexto del estudiante.

Dimensión 4: Desarrollo de la identidad y profesionalidad docente

Esta dimensión enmarca el aspecto ético del accionar del docente, desde su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, participación e identificación con las actividades para escolares de la institución educativa.

Se asume que el docente es una persona reflexiva, que piensa analiza y piensa en la acción, en lo que hace o ha hecho, conocimiento que se construye o reconstruye a partir de la práctica. (Schön, 2013, p. 43). Por otro lado, esta dimensión implica la autoformación y la actualización constante que el docente asume como parte de una mejora continua para su formación.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema principal:

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?

1.4.2 Problemas secundarios:

Problema secundario 1:

¿Qué relación existe entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?

Problema secundario 2:

¿Qué relación existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?

1.5 Justificación del estudio

Teórica, la investigación se justifica de manera teórica, con respecto a liderazgo directivo en lo formulado por el Med (2013), en el sentido de que para gestionar y alcanzar los aprendizajes que queremos, se debe generar en el equipo directivo un excelente manejo pedagógico, emocional, situacional y organizacional.

Por otro lado, permite conocer la relación cada una de las dimensiones del liderazgo directivo con el desempeño docente.

Práctica, Tiene su justificación práctica, en la medida en que se presentan los resultados de la relación entre las variables de estudio, lo que permite plantear alternativas para mejorar el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la institución educativa N°36036 del distrito de Yauli de la provincia de Huancavelica. Sirviendo de sustento para sí mismo y para investigaciones similares o afines.

Metodológica, se presentan instrumentos válidos y confiables respecto al liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes. Así mismo los procedimientos, instrumentos, resultados y conclusiones sirven de referente para posteriores investigaciones que aborden temáticas similares.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1:

Existe relación directa y significativa entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Hipótesis específicas 2:

Existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Capítulo II

Método

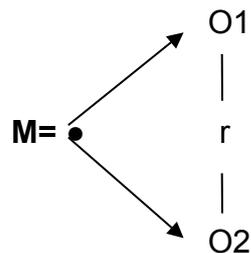
2.1 Diseño de investigación

Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), la presente investigación por la naturaleza del problema, corresponde a la investigación no experimental, correlacional porque las variables en estudio no son manipulables y porque solo se trata de describir y explicar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa. Es una investigación orientada a la comprobación.

Sobre el corte transversal señalan:

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento. (p.162).

Al diseño de investigación le corresponde el siguiente esquema



Leyenda:

M = Docentes de la I.E

O1 = Liderazgo pedagógico del director

O2 = Desempeño docente

r = Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización.

V1: Liderazgo pedagógico del director

Definición conceptual:

El liderazgo directivo, está asociado al desarrollo de ciertas conductas que vinculan directamente a los líderes con la organización, haciendo posible la influencia de la conducción en el comportamiento y en el sentido que moviliza a los integrantes de una comunidad escolar. Leithwood y Jantzi (2000)

Definición operacional:

El liderazgo pedagógico del director se evidencia, en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Lo que se mide a través de un cuestionario de 47 ítems.

V2: Desempeño docente

Definición conceptual:

El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas en las que están involucrados el maestro, los estudiantes y el contexto donde se desenvuelven. Estos podrían considerarse como factores que tienen que ver con la visión cualitativa del ejercicio docente. (Minedu, 2014, p.14)

Definición operacional:

El desempeño docente se pone de manifiesto en la medida en que el maestro realiza la preparación para los aprendizajes de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Lo que se evaluará a través de un cuestionario de 15 ítems, basado en el marco del buen desempeño docente.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: El liderazgo pedagógico del director(X)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	• Conduce participativamente.	1, 2, 3, 4, 5 y 6
		• Promueve democracia.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	• Favorece condiciones operativas	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27
		• Lidera procesos de evaluación	28, 29, 30, 31, 32 y 33
		• Promueve una comunidad de aprendizaje.	34, 35, 36, 37, 38 y 39
		• Gestiona los procesos pedagógicos	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46 y 47

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente(Y)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores
Preparación para los aprendizajes de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1, 2 y 3	Escala ordinal
	Planifica la enseñanza colegiada.		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Clima propicio Conducción del proceso Evaluación del aprendizaje.	6, 7, 8, 9	1= Nunca 2= A veces 3= Nunca
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación y colaboración. Relación con las familias y comunidad	10, 11 y 12	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión de la práctica pedagógica. Ejercicio ético	13, 14 y 15	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Está constituida por 40 docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019

Tabla 3

Población de docentes del nivel primario de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019

Docentes	Varones	Mujeres	Total
Primaria	17	23	40

Nota. Cap. I.E.N° 36036 del distrito de Yauli

2.3.2. Muestra

La muestra está constituida por el total de la población

Tabla 4

Muestra de docentes del nivel primario de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019

Docentes	Varones	Mujeres	Total
Primaria	17	23	40

Nota. Cap. I.E.N° 36036 del distrito de Yauli

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

2.4.1. Técnica: Encuesta

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Mencionan que la técnica de la encuesta es recolectar datos en poblaciones grandes o en muestras de gran multitud en un tiempo único, (P.196)

En esta investigación se utilizó esta técnica para recolectar datos respecto al liderazgo pedagógico del director y desempeño docente.

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Manifiestan que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir servicio. Este instrumento se utilizan en encuestas de todo tipo.(p.217)

Cada pregunta está relacionada con los indicadores de las dimensiones de las variables liderazgo pedagógico del director y desempeño docente.

Tabla 5:

Técnicas e instrumentos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Liderazgo pedagógico del director	Encuesta	Cuestionario liderazgo del director.
Desempeño docente	Encuesta	Ficha de evaluación de desempeño.

Nota: Elaboración propia.

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.4.3.1 Validación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la validación se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés

En la presente investigación se realizó la validez a través de la validación de tres expertos.

2.4.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Hablan que la confiabilidad se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos. Se realizó la prueba de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach.

Siendo los resultados

Liderazgo pedagógico del director:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	47

Desempeño docente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	15

2.4. Métodos de análisis de datos.

Para analizar los datos recogidos tanto de la variable liderazgo pedagógico del director y desempeño docente, se utilizó la estadística descriptiva, elaborando tablas de frecuencia y porcentajes y para la comprobación de la hipótesis tanto general y específicas se utilizó el Coeficiente de Rho de Spearman.

2.5. Aspectos éticos.

Se solicitó la autorización al equipo directivo de la institución educativa para poder aplicar los instrumentos.

Se reservó el anonimato de los participantes, manejándose de forma confidencial los datos obtenidos, se utilizó la información sólo para los fines correspondientes a la presente investigación.

Se ha respetado la autoría de los textos y la información utilizada, a través de las y citas y sus respectivas referencias.

La presente investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados Descriptivos

Tabla 6.

Distribución según liderazgo pedagógico del director de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.

Nivel	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejorar el aprendizaje		liderazgo pedagógico del director	
	F	%	F	%	F	%
ALTO	22	55,00	21	52,50	24	60,00
MEDIO	14	35,00	17	42,50	14	35,00
BAJO	4	10,00	2	5,00	2	5,00
TOTAL	40	100	40	100	40	100

Nota: Base de datos

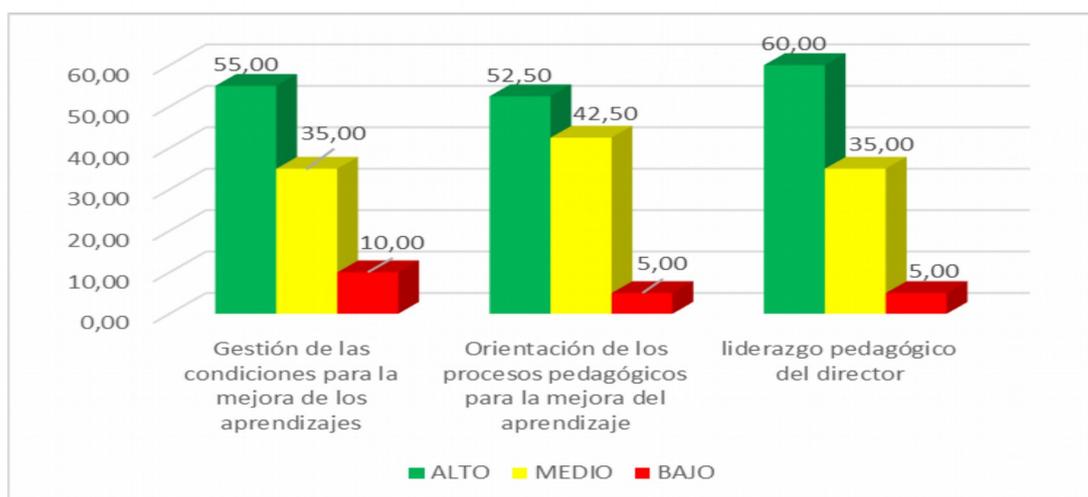


Figura 1: *liderazgo pedagógico del director de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.*

Descripción:

Del 100% de docentes, con respecto a la gestión de las condiciones para mejorar de los aprendizajes el 55% se encuentra en un nivel alto, el 35% se encuentra en un nivel medio y el 10% se encuentra en un nivel bajo. En relación a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora del aprendizaje el 52.5% se encuentra en un nivel alto, el 42.5% se encuentra en un nivel medio y el 5% se encuentran en un nivel bajo. Finalmente observamos el liderazgo pedagógico del director, el 60% se encuentra en un nivel alto, el 35% en un nivel medio y solo el 5% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 7.

Distribución según desempeño docente de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Desempeño docente	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	9	22,50	9	22,5	15	37,5	17	42,5	21	52,5
MEDIO	21	52,50	23	57,5	19	47,5	14	35	15	37,5
BAJO	10	25,00	8	20	6	15	9	22,5	4	10
TOTAL	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota: Base de datos

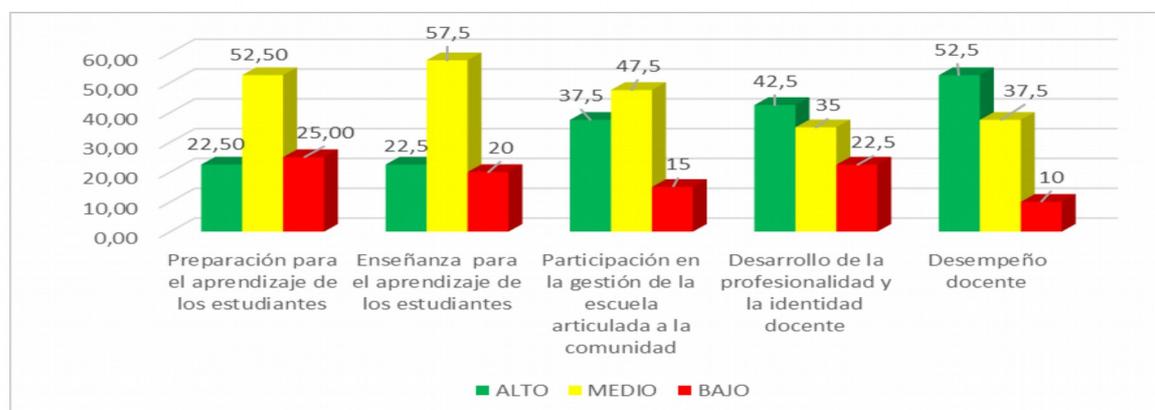


Figura 2:

Del 100% de docentes, con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 22.5% se encuentra en un nivel alto, el 52.5% se encuentra en un nivel medio y el 25% se encuentra en un nivel bajo. En relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 22.5 % se encuentra en un nivel alto, el 57.5% se encuentra en un nivel medio y el 20% se encuentra en un nivel bajo. En relación en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 37.5% se encuentra en un nivel alto, el 47.5% se encuentra en un nivel medio y el 15% se encuentra en un nivel bajo. En relación al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 42.5% se encuentra el nivel alto, el 35% se encuentra en el nivel medio y el 22.5% se encuentra en un nivel bajo. Finalmente observamos que el desempeño docente, el 52.5% se encuentra en un nivel alto, el 37.5% se encuentra en un nivel medio y el 10% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8.
Distribución según liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes del la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.

		Liderazgo pedagógico del director			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Desempeño docente	Bajo	Recuento	2	2	0	4
		% dentro de DD	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	0	11	4	15
		% dentro de DD	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
	Alto	Recuento	0	1	20	21
		% dentro de DD	0,0%	4,8%	95,2%	100,0%
Total		Recuento	2	14	24	40
		% dentro de DD	5,0%	35,0%	60,0%	100,0%

Nota: Base de datos

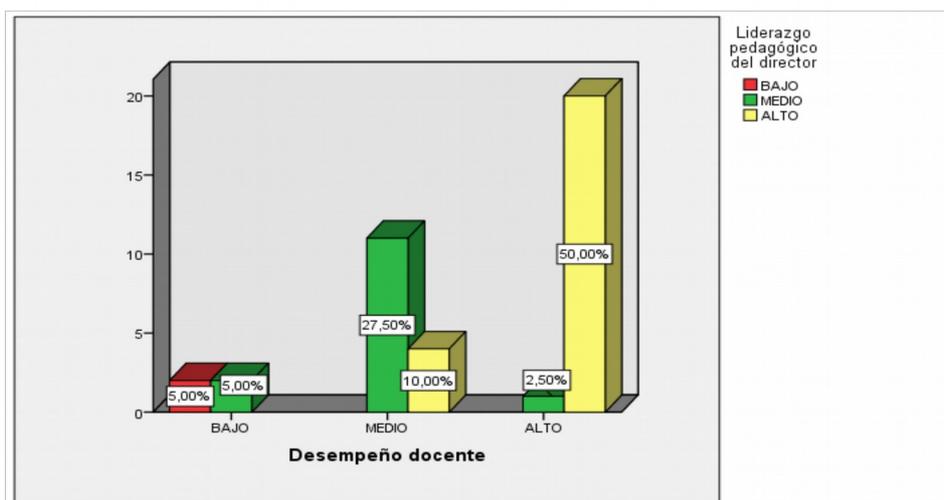


Figura 3: Distribución según liderazgo pedagógico del director y desempeño docente.

Descripción:

Del 100% de los docentes con respecto al liderazgo pedagógico del director, encontramos en un nivel bajo; a un 5% con un desempeño docente bajo y a un 0% con un desempeño docente medio y alto. En el nivel medio; a un 5% con un desempeño docente bajo, 27.5% con un desempeño docente medio y a un 2.5% con un desempeño alto. Mientras en el nivel alto; a un 0% a un nivel bajo, por otro lado a un 10% con desempeño medio y finalmente a un 50% con desempeño alto.

Tabla 9.

Distribución según gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño de los docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.

		Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Desempeño docente	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% dentro de DD	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	0	14	1	15
		% dentro de DD	0,0%	93,3%	6,7%	100,0%
	Alto	Recuento	0	0	21	21
		% dentro de DD	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	4	14	22	40	
	% dentro de DD	10,0%	35,0%	55,0%	100,0%	

Nota: Base de datos

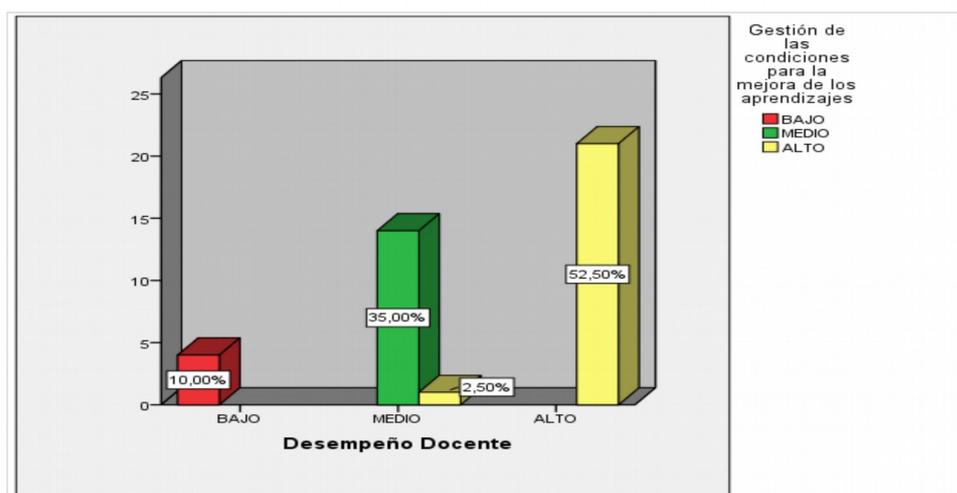


Figura 4: Distribución gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desempeño docente.

Descripción:

Del 100% de los docentes con respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes encontramos en un nivel bajo; a un 10% con un desempeño bajo; a un 0% con desempeño medio y alto. En el nivel medio; a un 0% con un desempeño bajo y alto, y a un 35% con un desempeño medio. Mientras que en un nivel alto; a un 0% en un nivel bajo, 2.5% con un desempeño medio y un 52.5% con un desempeño alto.

Tabla 10.

Distribución de orientación de procesos pedagógicos para mejora de los aprendizajes y el desempeño de los docentes del *de los docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.*

		ORIENTACIÓN PPP			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Bajo	Recuento	2	2	0	4
	% dentro de DD	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
DD	Medio	0	11	4	15
	% dentro de DD	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
Alto	Recuento	0	4	17	21
	% dentro de DD	0,0%	19,0%	81,0%	100,0%
Total	Recuento	2	17	21	40
	% dentro de DD	5,0%	42,5%	52,5%	100,0%

Nota: Base de datos.

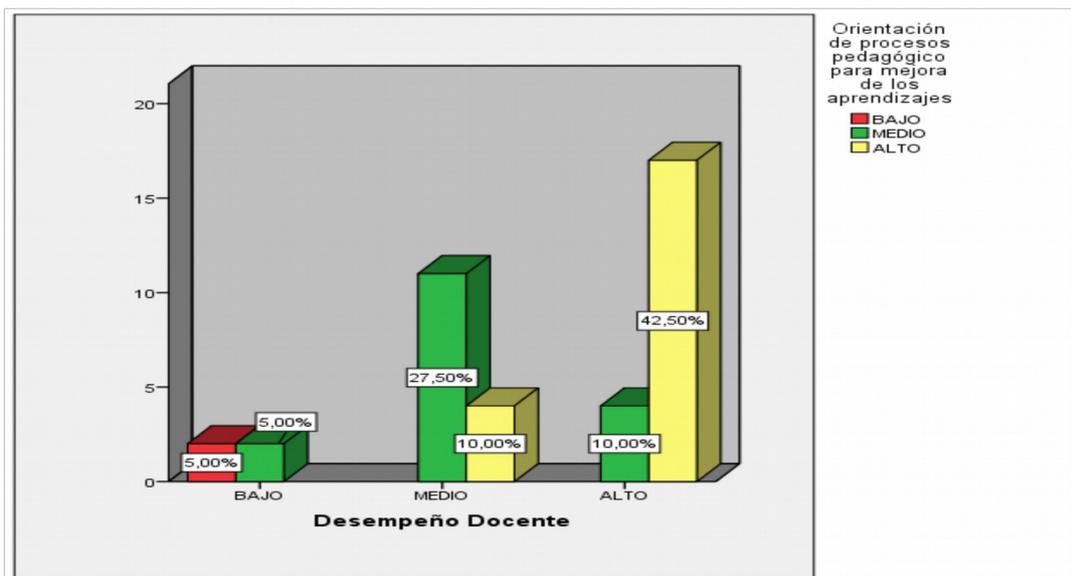


Figura 5: Distribución según orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes y desempeño docente

Interpretación:

Del 100% de los docentes con respecto a la orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes, encontramos en un nivel bajo; a un 5% con un desempeño docente bajo 0% con un desempeño docente medio y alto. En el nivel medio; a un 5% con desempeño docente bajo, a un 27.5 con un desempeño docente medio y a un 10% con un desempeño docente alto. Mientras que en el nivel alto; a un 0% con un desempeño docente bajo, a un 10% con un desempeño docente medio y a un 42.5% con un desempeño docente alto.

3.2. Prueba de hipótesis:

Hipótesis general

Hipótesis nula.

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Hipótesis alternativa:

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 9.

Correlaciones liderazgo- desempeño docente				
			Liderazgo pedagógico del director	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Conclusión: Siendo el valor de Rho=0.791, lo que implica una relación directa entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico del director, con p=0.000 menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Decisión: H₀ se rechaza, existe relación entre desempeño docente y el liderazgo pedagógico del director en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019, mediante la prueba estadística Normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Hipótesis alternativa:

H₁: existe relación directa y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 10

Correlaciones gestión para mejora del aprendizaje-desempeño docente			
			Desempeño docente
		Coeficiente de correlación	,963
	Gestión para la mejora del aprendizaje	Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman		N	40
		Coeficiente de correlación	1,000**
	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	.
		N	40

Conclusión: Siendo el valor de Rho=0.963, lo que implica una relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje y el desempeño docente, con p=0.000 menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Decisión: H₀ se Rechaza, existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019, mediante la prueba estadística Normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Hipótesis alternativa:

H₁: Existe relación directa y significativa entre la orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: rho de spearman

Tabla 11

Correlaciones orientación de procesos pedagógicas y desempeño docente				
			Orientación de procesos pedagógicos	Desempeño docente
Rho Spearman	de	Orientación de procesos pedagógicos	de 1,000	,656**
				,000
	de	Desempeño docente	de ,656**	1,000
				,000
			40	40

Conclusión: Siendo el valor de Rho=0.656, lo que implica una relación directa entre la orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes y el desempeño docente, con $p=0.000$ menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Decisión: Ho se Rechaza, existe relación entre la orientación de procesos pedagógico para mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019, mediante la prueba estadística Normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSIÓN

A nivel de resultados

Los resultados indican que, el 95.2% de los docentes manifestó que el liderazgo del director es alto y se ubicaron con un alto desempeño docente, asimismo un 73.3% de los tienen un nivel medio de desempeño y manifiestan un nivel medio del liderazgo pedagógico del director y un 50% encontramos con un nivel bajo de desempeño docente y un bajo liderazgo docente.

Encontramos que existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman = 0.791, así mismo coeficiente Rho de Spearman = 0.963, es decir, existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente, y un coeficiente Rho de Spearman = 0.656, es decir, existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

A nivel de trabajos previos

La presente investigación se relaciona con la investigación de Raxuleu (2014), demostrando que existe alta vinculación que existe entre el desempeño pedagógico docente y el liderazgo del director, al igual que en nuestros resultados cuya relación entre dichas variables es directa y significativa; obteniendo una correlación bastante alta en la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

También guarda correlato con la Arana y Coronado (2017), pues señala que la forma en que realiza el liderazgo el director está vinculada directa y significativamente con el desempeño laboral de los maestros.

Los resultados alcanzados se relacionan con los de Rodríguez y Quispe (2017) tanto en el método de investigación, tipo correlacional, de diseño no experimental, que tanto en desempeño docente y liderazgo directivo existe una relación significativa.

Existe correlato con el trabajo de Bernal, comprobándose las instituciones educativas son el medio para lograr el cambio social e incrementar la capacidad para vencer los distintos obstáculos que se presenten.

A sí mismo Macahuachi y Gonzales (2017), Hilares (2015) se asemeja con los resultados obtenidos en la presente investigación, en el sentido, de que la percepción del liderazgo del personal directivo está relacionada de forma directa y significativa con el desempeño docente.

A nivel de teorías

La presente investigación ratifica lo señalado por Minedu (2016) En la medida en que el directivo pueda ejercer el liderazgo pedagógico, puede contribuir sustancialmente a las mejoras de su institución, mejorar las prácticas pedagógicas de sus docentes y por ende los aprendizajes de sus estudiantes.

El liderazgo del directivo debe permitir movilizar e influenciar a otros en este caso primordialmente en los docentes a lograr las metas compartidas de la escuela que queremos.

Por otra parte se coincide lo planteado por Guzmán (2015) desempeño docente está dado por en la medida en que el docente pone de manifiesto sus conocimientos y dominio en la práctica educativa, al resolver situaciones hipotéticas basadas en situaciones reales.

Así mismo se corroboró lo de Minedu (2014) desempeño docente, implica la reflexión sobre la práctica, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la idoneidad docente, es el director a través de su trabajo de liderazgo pedagógico que permite agenciar a los maestros a una mejor práctica pedagógica y una mejora continua.

V. CONCLUSIONES

- Primera. La relación del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, es directa y significativa así lo demuestra los resultados alcanzados con un coeficiente Rho de Spearman = 0.791 que y una prueba altamente significativa, con $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$.
- Segunda. La relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, es directa pues encontramos un coeficiente Rho de Spearman = 0.963, con $p\text{-valor}=0.00 < 0.05$, lo que implica que dicha relación es altamente significativa.
- Tercera. La relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, es directa pues encontramos un coeficiente Rho de Spearman = 0.656, con $p\text{-valor}=0.00 < 0.05$, lo que implica que dicha relación es altamente significativa.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera. A los directores de Ugel, que realicen cursos de actualización sobre liderazgo pedagógico, para que los directivos puedan ejercer un verdadero liderazgo que conlleve a una calidad educativa en cada institución educativa.
- Segunda. Los directores de las instituciones educativas deben consolidar el liderazgo pedagógico para que puedan ejercer una gestión centrada en el aprendizaje, asumiendo el monitoreo y acompañamiento como una herramienta fundamental para el logro de los objetivos institucionales.
- Tercera. Los docentes de educación básica deben considerar la evaluación como práctica docente colectiva, el desempeño de su práctica educativa mejora en la medida en que aprenda a mirarse y valorar la evaluación como una oportunidad de aprender.
- Cuarta. A los investigadores que puedan profundizar las variables estudiadas, aplicando a otros niveles, modalidades educativas y desarrollando otros tipos de investigación.

REFERENCIAS

- Arana, N y Coronado, J (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima Perú.
- Bernal, M (2015) *Conduciendo el Cambio: Liderazgo Transformacional*". Tesis doctoral Universidad de Zaragoza, España.
- Bolívar, A. (2009). *Una Dirección para el Aprendizaje*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(1), pp. 1-4
- Contreras, A (2005) *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.
- Guzmán, M (2015) *Evaluación del desempeño docente. La escuela al Centro*. Editor José Guzmán. México. Amazon.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación científica*. Quinta edición. Mcgraw-hill / Interamericana editores, S.A.
- Hilares, (2015) *Liderazgo directivo y Desempeño docente en un Centro de Educación Técnico Productivo*.
- Huaman(2015) *Liderazgo y competencia profesional del director en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Acobamba, Huancavelica*.
- Macahuachi, y Gonzales, (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado*.

- Medina, C. (2014). “Formación de líderes, inteligencia emocional y formación del talento”. Madrid: Universitas
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación, (2012). *Rutas del Aprendizaje fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. (10^{ma} versión). Lima: Corporación grafica Navarrete.
- Ministerio de educación, (2013). *Marco de Buen Desempeño del directivo*. Lima: Corporación grafica Navarrete.
- Monroy, D (2013), elaboró la tesis: “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente
- Montenegro, R (2007) *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos Modelos Instrumentos*.
- Murillo, F (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis para obtener grado de maestro).
- Rincón, J. (2014). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Micaela Bastidas, Apurímac.
- Rodriguez, y Quispe, (2017) “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica
- Ugarte, M; Arguedas, C y Ángeles, N (2012). *Balance de la descentralización de la educación 2009-2012*. Lima: Family Health International.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación.
- Uribe, M (2007). *Evaluación del Desempeño Docente” Congreso Internacional Evaluación Docente*. Universidad de la Frontera.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DIRECTORES

Cargo: **Edad:** _____ **Sexo:** _____

Condición: Nombrado Contratado

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados al LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR de la Institución educativa donde usted labora, la información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los Ítems.

N°	ÍTEMS	ESCALA		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	El director realiza al inicio de cada año el diagnóstico situacional de la institución educativa y de la comunidad de manera participativa.			
2	El director realiza la implementación del PEI cada 3 años para la mejora de la calidad educativa de la Institución educativa.			
3	El director realiza el Plan Anual de Trabajo de la			

	Institución educativa al finalizar el año, para el siguiente periodo escolar.			
4	El director involucra a la comunidad educativa en el diagnóstico institucional			
5	El director fomenta un análisis reflexivo de las fortalezas debilidades y necesidades de la Institución			
6	El director realiza conoce el entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje			
7	El director demuestra liderazgo en mi institución al fomentar la participación de la comunidad educativa.			
8	El director promueve el funcionamiento del CONEI en los primeros días del año escolar			
9	El director convoca a la primera reunión del CONEI para la revisión e implementación del plan anual de trabajo			
10	El director fomenta la participación del APAFA y los comités del aula en la elaboración del Plan Anual de Trabajo considerando sus acciones			
11	El director convoca a la comunidad educativa antes del término del año para la conformación de los comités de mantenimiento del local escolar del próximo año			
12	El director fomenta la organización estudiantil acompañado por un docente elegido por ellos y su autonomía			
13	El director promueve un clima laboral basado en respeto, tolerancia en buen trato e igualdad entre la comunidad educativa.			
14	El director promueve en la institución la articulación del CONEI y el Comité de Tutoría y Orientación educativa con espacios de trabajo.			
15	El director diseña instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.			
16	El director promueve espacios y mecanismos de participación, organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			
17	El director genera un clima escolar basado en el respeto			
18	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo			
19	El director promueve la participación organizada			

	de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.			
20	El director realiza al término de cada año el diagnóstico de la infraestructura comunicando las necesidades a la UGEL.			
21	El director considera en la calendarización el día del logro y las jornadas de reflexión.			
22	El director garantiza la distribución de los materiales educativos a los estudiantes y docentes de la institución educativa.			
23	El director fomenta el uso adecuado de los textos, guías y materiales de las TIC en las aulas.			
24	El director gestiona el uso adecuado de recursos financieros, transferidos para el mantenimiento escolar.			
25	El director coordina mensualmente con el personal administrativo sobre temas que afectan a la institución para la toma de acciones conjuntas en la mejora de la calidad educativa.			
26	El director realiza el seguimiento mensual y el cumplimiento de las horas efectivas en clase según la calendarización del año escolar.			
27	El director integra en el Plan anual de Trabajo de la institución estrategias de prevención de riesgos y desastres que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa			
28	El director promueve el análisis de las informaciones que produce la escuela empleándolos como insumo para la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.			
29	El director promueve una cultura de prevención para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la institución asegurando la integridad de la comunidad educativa.			
30	El director genera la participación de la comunidad escolar para una auto observación y evaluación si los objetivos planteados por la escuela se han cumplido en el tiempo previsto.			
31	El director comunica a la comunidad educativa sobre cuáles son las fuentes que generan recursos financieros a la institución.			
32	El director conduce la escuela ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo participación de la comunidad educativa.			
33	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar en conjunto los instrumentos de gestión escolar			
34	El director identifica las necesidades para la			

	capacitación del personal administrativo y docente.			
35	El director gestiona espacios de aprendizaje con apoyo de instituciones públicas o privadas.			
36	El director promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.			
37	El director organiza reuniones con los docentes para analizar las rutas de aprendizaje.			
38	El director estimula los proyectos de innovación e investigación pedagógica a través de resoluciones de felicitación tanto de la I.E. y de la UGEL.			
39	El director incentiva el uso de la plataforma de Perueduca como fuente de capacitación virtual de los docentes para la mejora de los aprendizajes en el aula			
40	El director promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la política curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional			
41	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.			
42	El director orienta al equipo docente en la planificación curricular a los lineamientos de la política curricular a partir de los lineamientos la política curricular.			
43	El director monitorea el uso efectivo del tiempo y la aplicación de recursos metodológicos pertinentes en el aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.			
44	El director promueve momentos de reflexión con los docentes a partir de sus experiencias y prácticas en el aula para favorecer el logro de los aprendizajes			
45	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes orientados a la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje			
46	El director orienta a los docentes en la planificación de los aprendizajes a partir de las rutas de aprendizaje			
47	El director programa las acciones de acompañamiento a los docentes incorporando las orientaciones pedagógicas y didácticas establecidas en las rutas de aprendizaje.			

FICHA TÉCNICA

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR CRITERIO TÉCNICO

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director
Dimensiones que mide en relación a la variable	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
Total de ítems	47 tipo cerrado
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 47 Máximo = 141
Tipo de administración	Directa Individual /con observador
Tiempo de administración	25 minutos personalizados
Autores directos	Br. Katy Janet Rojas Fung Br. Max Rubén Vargas Salazar
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	enero 2019
Constructo evaluado	Liderazgo directivo
Área de aplicación	Pedagogía
Soporte instrumental	Bolígrafo y papel impreso
Unidad de análisis	Docentes I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica

1. CRITERIO VALORATIVO

Características	Valoración cualitativa	Puntuación (Min=1 Max=3)
Calidad de redacción	Regular	2
Orientación del ítem	Directo	2
Fundamentación teórica	Regular	2

Análisis de los ítems	Adecuado	2
Validez de contenido	Pertinente	3
Validez de constructo	Buena	2
Validez predictiva	Adecuado	1
Fiabilidad de equivalencia	No se aporta	3
Fiabilidad de consistencia interna	Adecuado	2
Fiabilidad de estabilidad	Estable	2

2. VALORACIÓN DIMENSIONAL

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.	33	99	VALORACIÓN 3 2 1	Siempre A veces Nunca
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	34, 35, 36, 37, 38,39,40,41,42,4 3,44,45,46,47.	14	42	3 2 1	Siempre A veces Nunca

3. VALORACIÓN GENERAL

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Escala	Valoración
Liderazgo pedagógico del director	1,2,3,4,5,6,7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18,19,20,21,22,23,2 4,25,26,27,28,29,30,31, 32,33,34,35,36,37,38,3 9,40,41,42,43,44,45,46 y 47.	47	Max. 141 Mín. 47	95-141 48- 94 1-47	Siempre A veces Nunca

4. CONFIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00002	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00003	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00004	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00005	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00006	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00007	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00008	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00009	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00010	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00011	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00012	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00013	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00014	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00015	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00016	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00017	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00018	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00019	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00020	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00021	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00022	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00023	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00024	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00025	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00026	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00027	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00028	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00029	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00030	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00031	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00032	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00033	76,7000	128,011	,355	,852

VAR00034	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00035	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00036	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00037	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00038	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00039	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00040	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00041	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00042	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00043	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00044	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00045	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00046	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00047	76,7000	128,011	,355	,852

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Grado : Sección: Fecha:

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				➤ Ficha de monitoreo
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				➤ Programación anual ➤ UDA/SIC/SA.
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PAUDA/SIC/SA				➤ Fecha cargo de entrega
PUNTAJE PARCIAL:						A =
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				Ficha de monitoreo
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				Ficha de monitoreo
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				Ficha de monitoreo.
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				Matriz de evaluación

retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			Reporte/informe de la sistematización e interpretación de resultados. Registro de evaluación.
PUNTAJE PARCIAL:					B =
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			➤ Acta y fichas de asistencia a reuniones.
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.			➤ Presentación de proyectos. ➤ Informe de avance y resultados de los productos obtenidos.
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			➤ Participación en escuela de padres, reuniones de AMAPAFA y otros.
PUNTAJE PARCIAL:					C =
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.			➤ Ficha de asistencia. ➤ Informe de actividad/comisión.
	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE			➤ Registro de asistencia.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			➤ Reporte de TOE. ➤ Ficha de observación.
	PUNTAJE PARCIAL:				
RESULTADO FINAL					

Puntaje Final: A+B+C+D= En números:.....En letras:.....

FICHA TÉCNICA
DESCRIPCIÓN GENERAL DE FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
CRITERIO TÉCNICO

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Ficha de evaluación del desempeño docente
Dimensiones que mide en relación a la variable	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Total de ítems	15 tipo cerrado
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 15 Máximo = 45
Tipo de administración	Directa Individual /con observador
Tiempo de administración	30 minutos personalizados
Autores directos	Minedu (2014) Marco del buen desempeño docente
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	enero 2019
Constructo evaluado	Desempeño docente
Área de aplicación	Pedagogía
Soporte instrumental	Bolígrafo y papel impreso
Unidad de análisis	Docentes I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica

1. CRITERIO VALORATIVO

Características	Valoración cualitativa	Puntuación (Min=1 Max=3)
Calidad de redacción	Regular	3
Orientación del ítem	Directo	2
Fundamentación teórica	Regular	2
Análisis de los ítems	Adecuado	2
Validez de contenido	Pertinente	3
Validez de constructo	Buena	2
Validez predictiva	Adecuado	1
Fiabilidad de equivalencia	No se aporta	3
Fiabilidad de consistencia interna	Adecuado	2
Fiabilidad de estabilidad	Estable	2

2. VALORACIÓN DIMENSIONAL

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1, 2, 3	3	9	3 2 1	Siempre A veces Nunca
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4,5,6,7,8, y 9	6	18	3 2 1	Siempre A veces Nunca
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	10, 11 y 12	3	9	3 2 1	Siempre A veces Nunca
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	13, 14 y 15	3	9	3 2 1	Siempre A veces Nunca

3. VALORACIÓN GENERAL

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Escala	Valoración
Desempeño docente	1,2.3.4.5.6.7.8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.	15	Max. 45 Mín. 15	31-45 16- 30 1-15	Siempre A veces Nunca

Anexo 2: Validez de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN											
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR											
Nº	DIMENSIONES	INDICADOR	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
				Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo		
01	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Conduce participativamente	El director realiza al inicio de cada año el diagnóstico situacional de la institución educativa y de la comunidad de manera participativa.	X		X		X			
02			El director realiza la implementación del PEI cada 3 años para la mejora de la calidad educativa de la Institución educativa.	X		X		X			
03			El director realiza el Plan Anual de Trabajo de la Institución educativa al finalizar el año, para el siguiente periodo escolar.	X		X		X			
04			El director involucra a la comunidad educativa en el diagnóstico institucional	X		X		X			
05			El director fomenta un análisis reflexivo de las fortalezas debilidades y necesidades de la Institución.	X		X		X			
06			El director realiza conoce el entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X			
07		Promueve la democracia.	El director demuestra liderazgo en mi institución al fomentar la participación de la comunidad educativa.	X		X		X			

08		El director promueve el funcionamiento del CONEI en los primeros días del año escolar.	X		X		X			
09		El director convoca a la primera reunión del CONEI para la revisión e implementación del plan anual de trabajo.	X		X		X			
10		El director fomenta la participación del APAFA y los comités del aula en la elaboración del Plan Anual de Trabajo considerando sus acciones.	X		X		X			
11		El director convoca a la comunidad educativa antes del término del año para la conformación de los comités de mantenimiento del local escolar del próximo año	X		X		X			
12		El director fomenta la organización estudiantil acompañado por un docente elegido por ellos y su autonomía	X		X		X			
13		El director promueve un clima laboral basado en respeto, tolerancia en buen trato e igualdad entre la comunidad educativa.	X		X		X			
14		El director promueve en la institución la articulación del CONEI y el Comité de Tutoría y Orientación educativa con espacios de trabajo.	X		X		X			
15		El director diseña instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X			

25		El director coordina mensualmente con el personal administrativo sobre temas que afectan a la institución para la toma de acciones conjuntas en la mejora de la calidad educativa.	X		X		X						
26		El director realiza el seguimiento mensual y el cumplimiento de las horas efectivas en clase según la calendarización del año escolar.	X		X		X						
27		El director integra en el Plan anual de Trabajo de la institución estrategias de prevención de riesgos y desastres que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X						
28	Lidera procesos de evaluación	El director promueve el análisis de las informaciones que produce la escuela empleándolos como insumo para la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X						
29		El director promueve una cultura de prevención para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la institución asegurando la integridad de la comunidad educativa.	X		X		X						
30		El director genera la participación de la comunidad escolar para una auto observación y evaluación si los objetivos planteados por la escuela se han cumplido en el tiempo previsto.	X		X		X						

39		El director incentiva el uso de la plataforma de Perueduca como fuente de capacitación virtual de los docentes para la mejora de los aprendizajes en el aula.	X		X		X				
40	Gestiona los procesos pedagógicos	El director promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la política curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional	X		X		X				
41		El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	X		X		X				
42		El director orienta al equipo docente en la planificación curricular a los lineamientos de la política curricular a partir de los lineamientos la política curricular.	X		X		X				
43		El director monitorea el uso efectivo del tiempo y la aplicación de recursos metodológicos pertinentes en el aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X				
44		El director promueve momentos de reflexión con los docentes a partir de sus experiencias y prácticas en el aula para favorecer el logro de los aprendizajes	X		X		X				

45		El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes orientados a la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X			
46		El director orienta a los docentes en la planificación de los aprendizajes a partir de las rutas de aprendizaje	X		X		X			
47		El director programa las acciones de acompañamiento a los docentes incorporando las orientaciones pedagógicas y didácticas establecidas en las rutas de aprendizaje.	X		X		X			

Observaciones

.....

.....

Sugerencias

.....

.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

18 de Febrero del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALFARO ABANTO YOLANDA YNES

DNI: 18028792

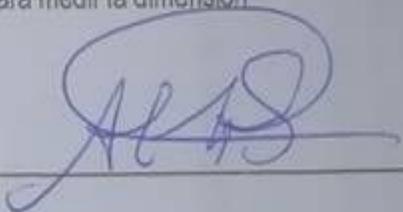
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACION

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

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

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto

DNI: 18028792

Apellidos y nombres del juez evaluador: ROBLEDO GUTIERREZ DANITZA KARINA

DNI: 40352877

Especialidad del evaluador: Dra. EN EDUCACION

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

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

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto

DNI: 40352877

Apellidos y nombres del juez evaluador: FLORES RODRÍGUEZ ENITH

DNI: 17865579

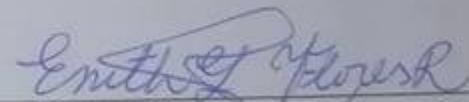
Especialidad del evaluador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto

DNI: 17865579

FICHA DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES	INDICADOR	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
				Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo		
01	Preparación para los aprendizajes de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	X		X		X			
02		Planifica la enseñanza colegiada	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X			
03			Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/ SA	X		X		X			
04	Enseñanza para el aprendizaje	Clima propicio	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X			
05			Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo	X		X		X			

			pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.										
06		Conducción del proceso	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	X		X		X					
07			Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X					
08		Evaluación del aprendizaje	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X					
09			Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X					
10	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación y colaboración.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X					

11	Relación con las familias y comunidad	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	X		X		X			
12		Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X			
13	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X			
14		Ejercicio ético.	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.	X		X		X		
15		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X			

Observaciones

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALFARO ABANTO YOLANDA YNES

DNI: 18028792

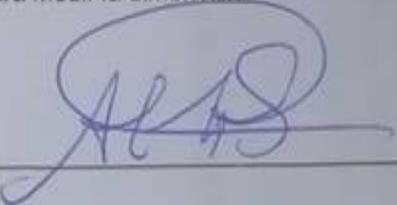
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACION

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

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

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto

DNI: 18028792

Apellidos y nombres del juez evaluador: FLORES RODRÍGUEZ ENITH

DNI: 17865579

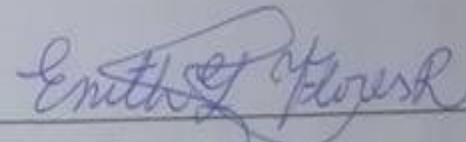
Especialidad del evaluador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto

DNI: 17865579

Apellidos y nombres del juez evaluador: ROBLEDO GUTIERREZ DANITZA KARINA

DNI: 40352877

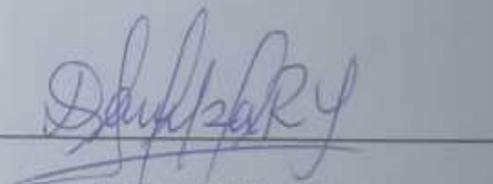
Especialidad del evaluador: Dra. EN EDUCACIÓN

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

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

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto

DNI: 40352877

Anexo3: Matriz de consistencia

Título: El liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.

Autora: Br. Magda Jaime Anccasi

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?</p> <p>Problema secundario 1: ¿Cuál es la relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas 1: Existe relación directa y significativa entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas 2: Existe relación directa y</p>	Liderazgo pedagógico del director	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>Conduce participativamente</p> <p>Promueve democracia</p> <p>Favorece condiciones operativas</p> <p>Lidera procesos de evaluación.</p> <p>Promueve una comunidad de aprendizaje</p> <p>Gestiona procesos pedagógicos</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de Investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transaccional o transversal</p> <p>Población y muestra : 40 docentes . I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica.</p>

<p>en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?</p> <p>Problema secundario 2: ¿Cuál es la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?</p>	<p>distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p>	<p>significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.</p>	<p>Desempeño docente.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</p>	<p>Conoce y comprende las características de los estudiantes.</p> <p>Planifica la enseñanza colegiada</p> <p>Clima propicio Conducción del proceso Evaluación del aprendizaje.</p> <p>Participación y colaboración.</p> <p>Relación con las familias y comunidad</p> <p>Reflexión de la práctica pedagógica. Ejercicio ético</p>	
---	--	--	---------------------------	--	--	--

Anexo 4: Constancia

*INSTITUCION EDUCATIVA N° 36036
YAULI – HUANCAVELICA*

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36036 DEL DISTRITO DE YAULI, COMPRESIÓN DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAVELICA, EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Que, la profesora **Magda JAIME ANCCASI**, docente nombrada de esta institución escolar, ha cumplido con realizar una entrevista con el instrumento de encuesta cuyo título es: **“El liderazgo pedagógico del Director y Desempeño Docente en la I. E. N° 36036 del Distrito de Yauli, Región Huancavelica – 2019”**, realizado el lunes 04 de marzo del presente año, cumpliendo como parte de su trabajo de investigación.

Se expide la presente constancia a petición de la profesora interesada para los fines que cree por conveniente.

Yauli, 05 de marzo del 2019.


Lic. **BERNARDO MATAMOROS BOZA**
DIRECTOR I.E. N° 36036 - YAULI

Anexo 5: Artículo científico

El liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019
Magda Jaime Anccasi

mjaimeancasi@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región de Huancavelica, 2019.

La investigación es de tipo correlacional, con diseño no experimental, transversal correlacional, población estuvo conformada por 40 docentes de la Instituciones educativas N° 36036 del Distrito de Yauli, provincia de Huancavelica.

Se aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento del cuestionario: de liderazgo pedagógico del director y ficha de evaluación para el desempeño docente. Para el procesamiento y análisis estadístico se aplicó la estadística descriptiva, frecuencias absoluta, porcentual y estadística inferencial, con la prueba Rho Spearman, para establecer la relación de las variables de estudio.

Según los resultados coeficiente Rho de Spearman = 0.791, se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región de Huancavelica, con p-valor=0.000 <0.05.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the pedagogical leadership, the director and the teaching performance in the I. E. N ° 36036 of the district of Yauli, Huancavelica region, 2019.

The research is of correlational type, with a non-experimental design, cross-correlation, population was composed of 40 teachers from educational institutions N° 36036 Yauli District, Huancavelica province.

The survey technique was applied, its instrument of the questionnaire: the pedagogical leadership of the director and the evaluation form for the teaching performance. For statistical processing and analysis, descriptive statistics, absolute frequencies, percentage and inferential statistics are applied, with the Rho Spearman test, to establish the relationship of the study variables.

According to the results of Spearman's Rho coefficient = 0.791, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the pedagogical leadership of the director and the performance in El No. 36036 of the district of Yauli, Huancavelica region, with p-value = 0.000 <0.05.

KEY WORDS: Pedagogical leadership of the director and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Estudios realizados nos muestran que por lo general la mayoría de los directores no tienen una adecuada preparación que le permita asumir un buen liderazgo. Así mismo como señala Murillo (2007), la dirección escolar es clave para alcanzar y mantener escuelas eficaces.

En nuestro país esta problemática no es ajena, encontramos directores reacios a su nuevo rol como líderes pedagógicos, pues su gestión estaba basada en el aspecto administrativo, otra de las dificultades es que los maestros esperan ver las deficiencias de su equipo directivo en el aspecto pedagógico para tener una justificación al momento de ver monitoreados o evaluados. Frente a ello el Minedu viene trabajando el aspecto formativo de los directivos como líderes pedagógicos.

Es muy claro que dentro de las instituciones educativas del distrito de Yauli de la provincia de Huancavelica, Región de Huancavelica, los resultados en el aprendizaje de los estudiantes no son nada alentadores.

En la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, encontramos un equipo directivo que está traspasando entre en un paradigma de gestión centrada en lo administrativo a una gestión centrada en los aprendizajes. Algunos docentes muestran actitudes de incomodidad frente al monitoreo de su trabajo, pero la gran mayoría viene asumiendo la cultura evaluativa para una mejora constante en su desempeño.

En este contexto, se espera que los hallazgos obtenidos en el presente estudio permitan orientar mejor las acciones políticas de la reforma educativa, aportando información clara y precisa sobre el papel que desempeña el director para lograr mejores desempeños en sus docentes y el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Se encontraron antecedentes a nivel internacional tenemos el trabajo de Raxuleu (2014), en su tesis "Desempeño docente y el liderazgo del director" el propósito principal de este estudio es desarrollar un análisis descriptivo correlacional, establecer la relación entre dichas variables, para lo cual recurrió a institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea La Ceiba-Guatemala, de donde contó con una población de 237 participantes de los cuales 9 fueron directores, 70 docentes y 158 estudiantes. Se aplicaron la técnica de encuesta con 3 cuestionarios demostrando la alta vinculación que existe entre el desempeño pedagógico docente y el liderazgo del director.

A nivel nacional, Macahuachi y Gonzales (2017), en su tesis denominada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado", es un tipo de investigación descriptivo correlacional, aplicaron el cuestionario como técnica de estudio. Concluyendo: La percepción del liderazgo emergente del personal directivo está relacionado de forma directa y significativa de acuerdo al desarrollo laboral de los docentes, de igual forma, la institución educativa está representado por un director que

ejerce el liderazgo autoritario coercitivo, lo que conlleva a un ambiente laboral de desconfianza y desmotivación para desarrollar de forma correcta las labores educativas.

Arana y Coronado (2017), "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro". El desarrollo de la tesis empleo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, transaccional y correlacional. Usó como técnica e instrumento de investigación el cuestionario, ello a fin de obtener información crucial de la población estudiada, la que estuvo compuesta por 48 docentes. Concluyendo: La forma de liderazgo emergente de la parte directiva de la institución está vinculada de forma directa y significativa del desempeño laboral de los educadores que pertenecen a la Institución Educativa Parroquial del distrito limeño de San Isidro, asimismo la forma de liderar del director corresponde al estilo de liderazgo transformacional lo que se evidencia en los altos niveles del desempeño laboral de los cuestionarios lo que permitió medir las diferentes variables del proyecto de investigación; por lo que en función al análisis de la información obtenida se llegó a los resultados de que existe una relación preponderante entre ambas variables, liderazgo pedagógico y el desarrollo de las labores educativas.

El aspecto teórico, se asume lo señalado por el Minedu (2016), este tipo de liderazgo lleva al director a siempre buscar mejoras continuas para su institución y siempre está pendiente tanto del contexto interno y externo para poder identificar oportunidades potenciales de mejoras y de ese modo establecer poner en marcha planes de acción que lleven a lograr alcanzar esas mejoras. Poner en práctica sus cualidades de líder pedagógico permite al director poder identificar y sistematizar buenas prácticas que haya permitido solucionar los problemas en la institución. (p.6). Con las dimensiones: Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes Abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad, evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa (p. 32) Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Esta competencia exige que el director lidere la parte pedagógica mediante el monitoreo y el asesoramiento a los docentes con el fin de organizar y programar talleres de capacitación que ayuden a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto a la variable Desempeño docente

Guzmán (2015) desempeño docente se refiere a los conocimientos y dominio que tenga el docente de estos y de cómo lo aplique en la práctica educativa en a resolver situaciones hipotéticas basadas en situaciones reales " (p.25).

Minedu (2014) desempeño docente Es una reflexionen sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza (p.17).

Dimensiones de desempeño docente

Teniendo en cuenta el marco del buen desempeño docente (2014), se asumen las siguientes dimensiones

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: El docente a partir de la problemática de la institución educativa y a las necesidades de aprendizaje elabora la programación curricular, con el uso propicio de materiales, respetando su cultura y a niños inclusivos. (Ministerio de Educación. 2014, p. 18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

“El docente en una institución educativa debe conocer, manejar los contenidos con solvencia, la motivación es permanente en cada sesión de aprendizaje, utilizando estrategias pertinentes que le permitan lograr aprendizajes significativos en sus alumnos y el uso de instrumentos que le permitan evaluar los aprendizajes de sus niños” (MINEDU, 2014, p. 18).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: “Implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y característica, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural” (MINEDU, 2014, p. 20).

Dimensión 4: Desarrollo de la identidad y profesionalidad docente

Esta dimensión enmarca el aspecto ético del accionar del docente, desde su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, participación e identificación con las actividades para escolares de la institución educativa.

Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?

Problemas secundarios:

¿Cuál es la relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y dese

¿Cuál es la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019?

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en la I. E. N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Determinar la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

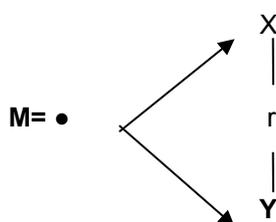
METODOLOGÍA

Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), la presente investigación por la naturaleza del problema, corresponde a la investigación no experimental, correlacional porque las variables en estudio no son manipulables y porque solo se trata de describir y explicar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa. Es una investigación orientada a la comprobación.

Sobre el corte transversal señalan:

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento. (p.162).

Al diseño de investigación le corresponde el siguiente esquema



Leyenda:

M = Docentes de la I.E

X = Liderazgo pedagógico del director

Y = Desempeño docente

r = Relación entre variables

La muestra está constituida por 40 docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.

Técnicas e instrumentos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Liderazgo pedagógico del director	Encuesta	Cuestionario liderazgo del director.
Desempeño docente	Encuesta	Ficha de evaluación de desempeño.

Validación

En la presente investigación se realizó la validez a través de la validación de tres expertos.

La confiabilidad se realizó Alfa de Cronbach. Obteniendo 0.856 para Liderazgo pedagógico del director y 0.827 para el desempeño docente.

Método de análisis de datos, para analizar los datos recogidos tanto de la variable liderazgo pedagógico del director y desempeño docente, se utilizó la estadística descriptiva, elaborando tablas de frecuencia y porcentajes y para la comprobación de la hipótesis tanto general y específicas se utilizó el Coeficiente de Rho de Spearman.

RESULTADOS

Tabla 6.

Distribución según liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica, 2019.

			Liderazgo pedagógico del director			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño docente	Bajo	Recuento	2	2	0	4
		% dentro de DD	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	0	11	4	15
		% dentro de DD	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
	Alto	Recuento	0	1	20	21
		% dentro de DD	0,0%	4,8%	95,2%	100,0%
Total	Recuento	2	14	24	40	
	% dentro de DD	5,0%	35,0%	60,0%	100,0%	

Nota: Base de datos

Descripción:

Del 100% de los docentes con respecto al liderazgo pedagógico del director, encontramos en un nivel bajo; a un 5% con un desempeño docente bajo y a un 0% con un desempeño docente medio y alto. En el nivel medio; a un 5% con un desempeño docente bajo, 27.5% con un desempeño docente medio y a un 2.5% con un desempeño alto. Mientras en el nivel alto; a un 0% a un nivel bajo, por otro lado a un 10% con desempeño medio y finalmente a un 50% con desempeño alto.

Tabla 9.

Correlaciones

		Liderazgo pedagógico del director	Desempeño docente del
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	de 1,000	,791**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40

	Coefficiente	de,791**	1,000
Desempeño docente	correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Conclusión: Siendo el valor de $Rho=0.791$, lo que implica una relación directa entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico del director, con $p=0.000$ menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Decisión: H_0 se rechaza, existe relación entre desempeño docente y el liderazgo pedagógico del director en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, 2019, mediante la prueba estadística Normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

DISCUSIÓN

A nivel de resultados

Encontramos que existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman = 0.791 , así mismo coeficiente Rho de Spearman = 0.963 , es decir, existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente, y un coeficiente Rho de Spearman = 0.656 , es decir, existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

A nivel de trabajos previos

La presente investigación se relaciona con la investigación de Raxuleu (2014), demostrando que existe alta vinculación que existe entre el desempeño pedagógico docente y el liderazgo del director, al igual que en nuestros resultados cuya relación entre dichas variables es directa y significativa; obteniendo una correlación bastante alta en la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

También guarda correlato con la Arana y Coronado (2017), pues señala que la forma en que realiza el liderazgo el director está vinculada directa y significativamente con el desempeño laboral de los maestros.

Los resultados alcanzados se relacionan con los de Rodríguez y Quispe (2017) tanto en el método de investigación, tipo correlacional, de diseño no experimental, que tanto en desempeño docente y liderazgo directivo existe una relación significativa.

A nivel de teorías

La presente investigación ratifica lo señalado por Minedu (2016) En la medida en que el directivo pueda ejercer el liderazgo pedagógico, puede contribuir sustancialmente a las mejoras de su institución, mejorar las prácticas pedagógicas de sus docentes y por ende los aprendizajes de sus estudiantes.

Así mismo se corroboró lo de Minedu (2014) desempeño docente, implica la reflexión sobre la práctica, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la idoneidad docente, es el director a través de su trabajo de liderazgo pedagógico que permite agenciar a los maestros a una mejor práctica pedagógica y una mejora continua.

CONCLUSIONES

Primera. La relación del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, es directa y significativa así lo demuestra los resultados alcanzados con un coeficiente Rho de Spearman = 0. 0.791que y una prueba altamente significativa, con p-valor=0.000 <0.05.

Segunda. La relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, es directa pues encontramos un coeficiente Rho de Spearman = 0.963, con p-valor=0.00<0.05, lo que implica que dicha relación es altamente significativa.

Tercera. La relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli, región Huancavelica, es directa pues encontramos un coeficiente Rho de Spearman = 0.656, con p-valor=0.00<0.05, lo que implica que dicha relación es altamente significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, N y Coronado, J (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación científica*. Quinta edición. Mcgraw-hill / Interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hilares, (2015) *Liderazgo directivo y Desempeño docente en un Centro de Educación Técnico Productivo*.
- Macahuachi, y Gonzales, (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado*.
- Ministerio de Educación, (2012). *Rutas del Aprendizaje fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. (10^{ma} versión). Lima: Corporación grafica Navarrete.
- Ministerio de educación, (2013). *Marco de Buen Desempeño del directivo*. Lima: Corporación gráfica Navarrete.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis para obtener grado de maestro).



Maestría coordinado con el director de la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli para la aplicación de instrumentos de investigación.



Maestriza aplicando los instrumentos de investigación en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli



LA ENCUESTA

Maestriza aplicando los instrumentos de investigación en la I.E.N° 36036 del distrito de Yauli



ANEXO 7 : BASE DE DATOS

VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES																																	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES															LIDERAZGO PEDAGÓGICO						
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47							
1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	69	MEDIO	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	27	MEDIO	90	MEDIO
2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	75	ALTO	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	31	ALTO	106	ALTO		
3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	60	MEDIO	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	24	MEDIO	84	MEDIO	
4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	78	ALTO	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	34	ALTO	112	ALTO	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	BAJO	2	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	23	MEDIO	56	MEDIO		
6	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	69	ALTO	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	30	ALTO	99	ALTO	
7	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	3	69	ALTO	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	30	ALTO	99	ALTO	
8	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	MEDIO	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	33	ALTO	95	ALTO	
9	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	72	ALTO	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	29	ALTO	101	ALTO	
10	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	65	MEDIO	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	33	ALTO	95	ALTO	
11	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	ALTO	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	28	MEDIO	97	ALTO	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	BAJO	47	BAJO	
13	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	78	ALTO	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	33	ALTO	111	ALTO	
14	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	64	MEDIO	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	25	MEDIO	91	MEDIO	
15	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	2	69	ALTO	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	30	ALTO	99	ALTO
16	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	65	MEDIO	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	29	ALTO	94	MEDIO	
17	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	67	ALTO	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	29	ALTO	96	ALTO
18	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	78	ALTO	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	34	ALTO	112	ALTO	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	BAJO	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	25	MEDIO	58	MEDIO
20	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	81	ALTO	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	34	ALTO	115	ALTO
21	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	67	ALTO	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	ALTO	96	ALTO	
22	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	69	MEDIO	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	3	2	27	MEDIO	90	MEDIO	
23	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	57	MEDIO	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	24	MEDIO	81	MEDIO	
24	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	69	ALTO	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	29	ALTO	98	ALTO
25	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	60	MEDIO	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	25	MEDIO	65	MEDIO
26	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	78	ALTO	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	34	ALTO	112	ALTO	
27	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	64	MEDIO	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	27	MEDIO	93	MEDIO
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	BAJO	47	BAJO	
29	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	67	ALTO	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3	29	ALTO	94	ALTO	
30	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	75	ALTO	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	28	MEDIO	103	ALTO	
31	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	69	ALTO	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	27	MEDIO	96	ALTO	
32	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	64	MEDIO	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	28	MEDIO	94	MEDIO	
33	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	54	MEDIO	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	25	MEDIO	79	MEDIO
34	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	75	ALTO	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	32	ALTO	107	ALTO
35	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	69	ALTO	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	28	MEDIO			

Nº	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE			ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN				DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD			DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	25	MEDIO
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38	ALTO
3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	19	MEDIO
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	41	ALTO
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	BAJO
6	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	31	ALTO
7	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	34	ALTO
8	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	25	MEDIO
9	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	31	ALTO
10	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	26	MEDIO
11	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	37	ALTO
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	BAJO
13	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	32	ALTO
14	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	27	MEDIO
15	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	37	ALTO
16	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	26	MEDIO
17	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	35	ALTO
18	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	31	ALTO
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	BAJO
20	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	35	ALTO
21	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	33	ALTO
22	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	26	MEDIO
23	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	27	MEDIO
24	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	33	ALTO
25	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	27	MEDIO
26	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	31	ALTO
27	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	27	MEDIO
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	BAJO
29	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	32	ALTO
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	17	MEDIO
31	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	38	ALTO
32	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	27	MEDIO
33	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	27	MEDIO
34	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	31	ALTO
35	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	31	ALTO
36	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	23	MEDIO
37	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	31	ALTO
38	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	26	MEDIO
39	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	31	ALTO
40	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	33	ALTO