



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N°  
80386 de Chepén, 2019**

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

**AUTORA:**

**Br: Victoria Angulo Gómez (ORCID: 0000-0001-7664-6519)**

**ASESORA:**

**Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**Chepén – Perú**

**2020**

## DEDICATORIA

A mi amada familia, por su aliento y apoyo constante, por estar a mi lado en todo momento.

A mi esposo e hijos por ser las personas que me sustentan emocionalmente y hacen posible mi esfuerzo para superar las dificultades.

Victoria

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco desde la más profundo de mi ser a: Dios Todopoderoso, por sus cuidados y bendiciones que sustentan mi vida.

A la Universidad César Vallejo – Filial Chepén por la oportunidad que nos ofrece para nuestra actualización profesional.

A mi amada familia por su apoyo incondicional.

Victoria

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Victoria Angulo Gómez estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019” presentada, en XXX folios para la obtención del grado académico de maestro en gestión de la educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, Diciembre de 2019



-----  
Firma

Nombres y apellidos: Victoria Angulo Gómez

DNI: 19188437

## ÍNDICE

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	13
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Operacionalización de variables.....	14
2.3. Población, muestra y muestreo .....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5 Procedimiento.....	18
2.6. Métodos de análisis de datos .....	18
2.7. Aspectos éticos .....	19
III. RESULTADOS .....	20
3.1.Descripción de resultados .....	20
3.2.Contrastación de hipótesis.....	25
IV. DISCUSIÓN .....	29
V. CONCLUSIONES .....	31
VI. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	36

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Cuadro de Operacionalización de variables: Liderazgo pedagógico .....	14
Tabla 02	Cuadro de Operacionalización de variables: Desempeño Docente .....	15
Tabla 03	Población: Personal docente Institución educativa N° 80386 - Chepén,..... 2019	16
Tabla 04	Muestra: Personal docente Institución educativa N° 80386 - Chepén, ..... 2019	16
Tabla 05	Docentes según liderazgo pedagógico en la Institución educativa .....	20
	N° 80386 de Chepén, 2019	
Tabla 06	Docentes según desempeño docente en la Institución Educativa N° 80386 .....	21
	de Chepén, 2019	
Tabla07	Docentes según Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docentes la Institución Educativa..	22
	N° 80386 de Chepén, 2019.	
Tabla 08	Docentes según Dimensiones del Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa .....	23
	N° 80386 de Chepén, 2019	
Tabla 09	Docentes según Dimensiones del Desempeño Docente en la Institución .....	24
	Educativa N° 80386 de Chepén,2019	
Tabla 10	Pruebas de normalidad de las variables liderazgo pedagógico y .....	25
	desempeño docente, en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019	
Tabla 11	Correlación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente .....	26
	en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019	
Tabla 12	El liderazgo pedagógico y su relación con la dimensión preparación para .....	27
	el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 80386 de Chepén,2019	
Tabla 13	El liderazgo pedagógico y su relación con la dimensión enseñanza para el.....	27
	aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.	
Tabla 14	El liderazgo pedagógico y su relación con la dimensión desarrollo de la .....	28
	profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019	

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	Liderazgo pedagógico en la Institución educativa N° 80386 de ..... Chepén, 2019.	20
Figura 02	Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80386 de ..... Chepén, 2019.	21
Figura 03	Liderazgo pedagógico y desempeño docente Institución Educativa ..... N° 80386 de Chepén ,2019	22
Figura 04	Liderazgo Pedagógico y sus dimensiones en la Institución Educativa ..... N° 80386 de Chepén, 2019	23
Figura 05	Desempeño docente y sus dimensiones en la Institución Educativa N° ..... 80386 de Chepén, 2019.	24

## RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación de título “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019”, busca analizar la relación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente del profesional de la educación actual, en base a un estudio profundo de la problemática educativa que circunscribe a la investigación. El estudio está sustentado en diversas teorías de autores de reconocida trayectoria literaria y creadora, entre los cuales se cita a Tufinio, (2015), para el liderazgo pedagógico ya Davis y Newtrons (2003) sobre el desempeño docente. Además, se aplicaron dos escalas tipo Likert una para el liderazgo pedagógico con 24 ítems y otra para el desempeño docente con 12 ítems, aplicados a una muestra significativa de 80 docentes para la valoración del estudio. La investigación sigue el diseño descriptivo correlacional que permite determinar que, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,998, entonces existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

Palabras Clave: Liderazgo pedagógico, desempeño docente, correlación

## ABSTRACT

The present Research Project entitled “Pedagogical leadership and teaching performance in the educational institution No. 80386 of Chepén, 2019”, seeks to analyze the relationship of the variables pedagogical leadership and teaching performance of the current education professional, based on a study deep in the educational problem that circumscribes research. The study is based on various theories of authors of recognized literary and creative trajectory, among which Tufinio (2015) is cited for pedagogical leadership and Davis and Newtrons (2003) on teaching performance. In addition, two Likert-type scales were applied, one for pedagogical leadership with 24 items and another for teacher performance with 12 items, applied to a significant sample of 80 teachers for the assessment of the study. The investigation follows the descriptive correlational design that allows to determine that, being Spearman correlation coefficient of 0.998, then there is a very strong positive correlation between the pedagogical leadership and teaching performance of the educational institution No. 80386 of Chepén, 2019.

Keywords: Pedagogical leadership, teacher performance, correlation

## I. INTRODUCCIÓN

Al inicio de la década del 2000 principalmente en Estados Unidos de Norteamérica y los países europeos, se demostró que las prácticas innovadoras de liderazgo pedagógico en las organizaciones escolares, ejercidas por parte del director, podía ser positivo en el desempeño docente y en el aprendizaje de los discípulos. Concluyendo el liderazgo pedagógico sería de vital importancia, después del desempeño docente, en impactar positiva o negativamente en los alumnos. Sin embargo, el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa es alto debido a las nuevas prácticas pedagógicas que se fomenta en ella. Anteriormente el modelo de liderazgo pedagógico que se imponía centró el rol del director en trabajos administrativos y burocráticos (Rodríguez y Gairín, 2017).

En Finlandia (2017), se contempló como medidas de la política educativa, una serie de capacitaciones y diplomados a los docentes, a todo costo por parte del estado, referidas al liderazgo pedagógico y al desempeño docente, donde se aplicaron talleres de trabajo con estrategias psicopedagógicas para elevar el nivel del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los profesores de todos los niveles educativos, pues la intención del estado fue elevar en un 40% el nivel del liderazgo pedagógico y en un 38% el nivel del desempeño docente en la educación finlandesa; como resultado de tan genuino proyecto educativo fue un logro significativo de las metas propuestas, pues tanto el liderazgo pedagógico, como el desempeño de los educadores fue mejorado y también la calidad educativa finlandesa se reflejó en el primer lugar, a nivel mundial, que ocupó durante años el sistema educativo finlandés (OCDE, 2017). Asimismo la institución educativa Santarrosina cuenta con una psicóloga y trabajadora social lo que permite mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En Latinoamérica, específicamente en Brasil (2018), el sistema educativo brasileño ocupa uno de los primeros lugares en Latinoamérica, pues el control y seguimiento del proceso educativo en las escuelas y colegios secundarios, se basa en un sistema de evaluación de las habilidades para el liderazgo pedagógico y del desempeño docente, donde se consideran desempeños orientados al liderazgo pedagógico y su influencia en el desempeño de los docentes en su labor educativa, en este sentido el gobierno brasileño ha incrementado en un 14% la calidad del servicio educativo, en relación al quinquenio pasado, donde los docentes experimentaron una mejora en su liderazgo pedagógico y en

su desempeño, acorde con la mejora de sus salarios (UNESCO, 2018). Actualmente los docentes peruanos perciben un incremento salarial que va aumentando progresivamente por escalas lo que permite mejorar la economía del maestro.

En el Perú, el Ministerio de Educación, través de los estándares de aprendizaje y el examen del desempeño docente, contempla mejorar en un 20%, para el año 2021, el desempeño de los profesores y las habilidades para el liderazgo pedagógico, pues, a criterio del MED, un profesor con habilidades para el liderazgo pedagógico es un profesor que destaca claramente en su desempeño, para ello ha implementado un sistema de rúbricas de liderazgo pedagógico y desempeño docente, las mismas que se rigen al Currículo 2017 y a los estándares de aprendizaje, siendo uno de los requisitos para aprobar satisfactoriamente esta evaluación del desempeño, el liderazgo pedagógico de los docentes, el manejo técnico pedagógico, el clima que promueve en el aula, entre otros. (Ministerio de Educación, 2018).

Según el PEI (2019) de la institución N° 80386 de la ciudad de Chepén se observan problemas relacionados al desempeño de los docentes, como falta de estrategias de enseñanza, capacitación y actualización en un nivel intermedio, falta a principio de autoridad, entre otros. También contempla, este documento normativo, que los docentes evidencian características de un bajo nivel de liderazgo pedagógico, pues se muestran indispuestos para tomar la iniciativa en las actividades propuestas, se nota poco trabajo innovado y inventiva creativa propia, por lo que se hace necesario un estudio que describa la pertinencia entre las variables desempeño docente y liderazgo pedagógico.

En lo que corresponde a los antecedentes, tenemos a Castillo (2016), en su investigación titulada: Relación entre la motivación al trabajo, el liderazgo pedagógico de los directores del programa y el desempeño laboral de los profesores de una universidad particular de Bogotá. El examen fue fascinante correlacional. La población estaba compuesta por 70 educadores universitarios. La encuesta de inspiración laboral se utilizó para medir esta variable, el instrumento CELID para cuantificar la administración transformacional y para la evaluación de la ejecución del trabajo se utilizó un instrumento proporcionado por la universidad. Adquiriendo como resultado la no relación entre los factores considerados.

Bestallo (2017), en su trabajo de investigación titulado: Relación existente entre liderazgo pedagógico y desarrollo institucional. Para efectos del recojo de información este estudio

tomó el universo de 6 Instituciones Educativas, constando con una población de 266 docentes, teniendo como muestra 76 profesores. Para recoger datos se usó guía de entrevista y escala de actitudes. En función a los resultados, el investigador señaló que hay una correlación entre la cualidad de liderazgo transformacional y el desarrollo institucional educativo.

Raxuleu (2015) “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” Este examen es de un tipo correlativo ilustrativo y su objetivo principal era retratar la conexión entre la administración principal y la exposición educativa del instructor. La población bajo investigación estaba compuesta por 237 sujetos, de los cuales 9 son ejecutivos, 70 educadores y 158 alumnos del tercer grado. Para obtener la información, se utilizó el sistema de revisión en el que se aplicaron 3 encuestas de investigación. Se utilizó una inspección probabilística arbitraria básica, estratificada o relativa de apéndices para medir la cantidad de estudios secundarios estudiados por la fundación. Mediblemente, se consideró la confiabilidad y Pearson. Se contempló que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

Parker (2017) en su tesis “Pedagogical leadership and teacher performance” investigación descriptiva correlacional a una muestra de 50 docentes de la universidad de California USA, aplicó dos cuestionarios para recabar datos estadísticos y estableció que el liderazgo pedagógico en la universidad presenta un nivel adecuado y el desempeño de los docentes muy adecuado, sin embargo el liderazgo pedagógico presenta una amenaza que consiste en el nivel alto de agresividad y resistencia a la autoridad de los estudiantes, en cuanto al nivel de correlación entre variables, esta es significativa y directa.

Martínez (2017) en su tesis “Teacher performance and quality education” El presente reporte de investigación surge de un examen que se creó durante los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 en el área focal sur de la provincia de Chihuahua, en el Sector de Educación 25, que comprende cinco zonas escolares que dan sus administraciones a las regiones de Meoqui, Julimes y Delicias. La investigación realizada es de corte combinado, de estrategia correlacional consecutiva de largo alcance. Una parte de los resultados es que los instructores piensan que la calidad instructiva depende de su ejecución demostrativa, sin embargo, hay cuatro componentes (escuela, entorno, educador, gobierno) que deben trabajar de manera cooperativa. Además, existe una relación de .578 entre los largos períodos de administración del educador y los puntajes

de los estudiantes en las pruebas aprobadas por el gobierno que afectan al profesor, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

A nivel nacional Mendoza (2015) en su tesis titulada: Relación entre liderazgo pedagógico y el comportamiento de los profesores hacia el compromiso organizacional de la escuela N° 80402. Plan correlacional esclarecedor en un ejemplo de 39 representantes de la Institución. El surtido de información se ayudó mediante el uso de dos encuestas, una para cuantificar la iniciativa de transformación y la otra para el deber jerárquico. Los resultados dieron prueba de objetivo y el analista cerró que el liderazgo transformacional tiene correlación significativa con las maneras de trabajo organizacional propias de la institución observada.

Machuca (2016) en su tesis titulada: El nivel de relaciones interpersonales y cómo se relaciona con el desempeño docente de una institución educativa de Lima, estudio correlacional en una muestra universal de 28 participantes, mediante una escala de Likert, para cada variable. Concluye que existe correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, pues la correlación de Pearson fue de 0,852.

Lecaros (2017) en su tesis “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017” diseño correlacional. La prueba de investigación estuvo compuesta por 63 instructores de la Institución Educativa Gloriosa Húsares de Junín. Del mismo modo, se completó la aprobación de los instrumentos, demostrando su legitimidad y calidad inquebrantable, utilizando la estrategia de conclusión maestra y el examen fáctico de la fiabilidad. La encuesta fue de escala ordinal, para cada uno de los factores de examen. La medición de Spearman se aplicó al proceso de información inferencial. Los resultados obtenidos demostraron que: existe una conexión inmediata entre la autoridad académica y la ejecución del educador con un coeficiente de relación de 0.758. (Rho de Spearman), así como también, existe una conexión entre los factores de ejecución de la capacitación y la medición de objetivos y deseos con un coeficiente de relación de 0.769, la medición del uso vital de los activos con un coeficiente de relación de 0.762. De manera similar, la medición de la disposición, coordinación y evaluación de la instrucción adquirió un coeficiente de conexión de 0.739, en el avance e inversión en la medición del aprendizaje, con un coeficiente de relación de

0.717. Por fin, se obtuvo un coeficiente de relación de 0.721 en la medición de aseguramiento de una situación arreglada.

Tupiño (2015) en su tesis “Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete”. El plan era un corte de correlación cruzada que no era de prueba. El ejemplo constaba de 120 educadores del nivel opcional. El procedimiento de revisión se hizo con una encuesta a escala Likert para los dos factores. En el examen, se descubrió que existe una relación moderada de  $r = .585$  entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente, con significancia de  $\alpha = 0.05$ .

Quispe (2016) en su investigación: “El liderazgo pedagógico del director y su influencia en el desempeño docente en el distrito de Zepita-Puno” La exploración trabajó con una población compuesta por 34 instructores y 130 estudiantes, que en total son 164 asignaturas para las cuales se utilizaron dos instrumentos: la encuesta de escala Likert para educadores y la encuesta de escala Likert para estudiantes, la información obtenida se preparó con SPSS. La estrategia utilizada fue el tipo de examen de utilización, el grado de investigación lógica fascinante, el plan correlacional. En el examen se verificaron las teorías planteadas, en ese momento las especulaciones se desviaron de los resultados encontrados en el examen, continuando exhibiendo los resultados y probando las teorías por métodos para pruebas de tipicidad, la relación para cada uno de ellos trabajó con SPSS. Por fin, la conexión entre la autoridad educativa del ejecutivo y la ejecución alentadora se encuentra: Los resultados indican que, existe una correlación positiva considerable, entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

A nivel regional y/o local se cita a: Casillo y Buendía (2017) en su tesis titulada: Relación existente entre las Habilidades directivas y el desempeño docente en la ciudad de Pacasmayo, quienes jugaron un trabajo correlacional. El ejemplo concentrado fue de 32 maestros de primaria, para esto se utilizó el procedimiento de resumen y una encuesta con 24 consultas dependientes de la escala Likert: 12 consultas cerradas con respecto a las aptitudes de la junta y 12 consultas con respecto a la ejecución del educador. Se combina que los directores deben fortalecer tres aptitudes fundamentales: individual, compuesta de información y habilidades en un campo específico, tratamiento relacional de educadores, directores, suplentes y tutores, por último, la capacidad de trabajar en la

recopilación y, en consecuencia, lograr los objetivos clave establecido en los registros de administración.

También Se identificó a Bautista (2016) en su estudio titulado: Influencia del liderazgo pedagógico del director y la actitud ante el cambio organizacional en la Institución Educativa, quien desarrolló una prueba cuyo plan es correlacional. Trabajamos con un ejemplo de 80 instructores elegidos por examen probabilístico irregular básico de una población de 100 trabajadores. La encuesta de conclusión del instructor sobre el estilo del ejecutivo y el tamaño de las disposiciones hacia el cambio autoritario se aplicaron como un instrumento. En este trabajo se atestigua que existe una conexión notable entre los dos factores, ya que el coeficiente de spearman fue de 0.866.

En la variable liderazgo pedagógico, se indica que el término liderazgo que ha sido estudiado por diversos investigadores, y en la información documentada existen diversos conceptos y definiciones sobre esta variable, Aguilar y Morales (2007) señalan que hay muchas concepciones de la variable dentro de ellas, de dirección, de mando y de responsabilidad.

En este sentido el liderazgo funciona como “proceso natural” que debe tener la opción de impactar las actividades del socio, los adherentes y las reuniones para seguirlos o gestionarlos hacia los objetivos de la organización (Pérez, 2011), debe ser una forma de ensamblar procedimientos para una cultura grupal (Pedraja , 2004); liderazgo básico para actuar en situaciones erráticas (Gonzales, et al 2013) mejoran la ejecución para una mejor ejecución, los mejores jefes pueden llegar a otros e ir más allá de sus propios logros para beneficiar a la reunión.

Los pioneros son guías enviadas a fabricar cambios que dependen de cualidades fervientes, estándares y reciprocidades. Como un procedimiento concebido de atribuciones que ocurren entre el pionero y sus admiradores (Castro y Lupano, 2005).

Medina (2014) considera que las habilidades de los empleados sólo son usados en un 5 a 10% por las empresas, cuando el líder se identifica, usa y potencia las aptitudes de los colaboradores para que optimicen el rendimiento de los mismos.

Según Pedraja y Rodríguez (2014), los directivos y jefes, que cumplen el liderazgo pedagógico, tienen una gran responsabilidad para intervenir en el proceder de sus

incondicionales y colaboradores. Además, Es imperativo recordar que la adecuación tendrá como base la forma de llegar a los demás y mostrar cuán notable es su ayuda para realizar mandados en la organización (Castro, 2007 a). Por lo tanto, una iniciativa inadecuada puede convertirse en un gran nacimiento de presión, ya que apoya el inicio de encuentros no permitidos que dañan el florecimiento de sus trabajadores, y al mismo tiempo les permite encontrar grados vergonzosos de prosperidad ocupacional, oscuros horizontes del deber apasionado y niveles crecientes de abordaje.

Dimensiones del liderazgo pedagógico, según el modelo de Bass y Avolio (2008), manifiestan que los líderes pedagógicos muestran modelos de comportamiento que adoptan componentes de diferentes estilos de liderazgo, por ello los autores consideran las siguientes dimensiones: Técnico pedagógico: El liderazgo técnico pedagógico es la interrelación guía – discípulo, buscando así, las aptitudes para emanar cambios en comportamiento y actuar, para el logro de metas. Orientador: Basa sus estudios en la interacción al alumno. Avolio y Bass (2008) manifiestan que el liderazgo pedagógico orientador, en su forma correctiva, se orienta en activar normas. En su manera descansada, corrige antes de accionar. En su manera activa, se monitorea en la misma la ocurrencia del error. Así, ya sea pasiva o activamente, se centra en la identificación de errores. Flexible: Es un estilo de liderazgo que manifiesta información en términos de orientación y soporte. Aparenta evasión en tomar medidas, pero ofrece confianza. Según Fishman (2005) es un liderazgo democrático, se promueve cuando el guía está presente y se interrelaciona con sus empleados. Es un liderazgo menos firme. Avolio y Bass (2008) caracterizan al líder pasivo al que evita la identificación y clarificación de las debilidades potenciales, evita involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

Se considera a la variable Desempeño Docente, según Orellana (2003), primero se debe comprender el significado de docente, señala que docente es una persona competente que se dedica a dirigir o controlar la instrucción y el aprendizaje sobre un tema lógico, humanista o creativo. Como guía para la información explícita y en la satisfacción de sus capacidades, él planea mostrar las técnicas de la manera más ideal, ya sea a través de motivaciones o introducciones importantes que impactan en las competencias de los alumnos, demostrando una fase llamada aprendizaje orientado.

En el sentimiento del autor, el profesor es un maestro informado y concentrado para practicar y guiar la educación en una región del conocimiento. Del mismo modo, se ha

establecido para utilizar procedimientos o métodos de trabajo que el estudiante debe absorber para el avance de sus aptitudes, capacidades y mentalidades. El trabajo del educador incorpora la utilización del programa educativo, con el que ajusta los puntos a guiar, además piensa en sistemas, medios y materiales, para hacer posible la comprensión y la obtención de nueva información y lograr un aprendizaje importante. Además, hay otra figura progresivamente significativa completada por el instructor, por ejemplo, la organización de las sesiones y los enfoques a aplicar. Por lo tanto, la preparación sigue permitiendo capacidades competentes con capacidad, información y habilidad.

El desarrollo de capacidades es un indicador de conducta, que se evidencia en actividades reales. El desenvolvimiento de los profesores está conectado a la ejecución de sus capacidades; sin embargo, algunas veces ha estado limitado por perspectivas conectadas a artistas instructivos. Del mismo modo, podemos insistir en que lo elaborado por los facilitadores ocurre en diversas situaciones: la verdad del establecimiento, la concurrencia en el aula y las disposiciones de los defensores, a través de reuniones educativas. Se observa la práctica académica para asegurar el tipo de ayuda instructiva y caracterizar la vocación educativa. Para evaluar la elaboración de un educador hay capacidades y cualidades bien caracterizadas que deben considerarse por este motivo. Posteriormente, la importancia de dar seguimiento a los niveles de ejecución que se completan como la razón para mejorar este problema (Montenegro, 2003).

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), identifican en la actualidad, la idoneidad, que se espera del docente, como una obligación extraordinaria. En ese momento, los discentes deben asimilar la manera en que los preparamos, la forma en que obtenen los problemas y cómo los configuramos. Estas actividades interactivas son confirmadas por la actividad de recolección que debe completarse, ya que se comprende que la instrucción - aprendizaje infiere un procedimiento de desarrollo de recolección. En este sentido, es fundamental que consideremos otro trabajo que incluya una progresión de actividades que se conozcan: programar sesiones según las necesidades específicas, ajustar una atmósfera de amabilidad y un mismo sentir, comenzar canales de información, capacitar a nuestros estudiantes para descubrir cómo aprender, pensar en la penitencia de los devotos, reconocer las características de nuestros suplentes, avanzar en la imaginación y el desarrollo, energizar el límite mental, impulsar el desarrollo del aprendizaje, pensar en los compromisos de los alumnos.

Por ello, se entiende que el papel del profesor innovador consiste en la responsabilidad que debe cumplir; Para esto es importante abrir al máximo sus capacidades, examen y devoción con su trabajo. Entonces, para que el instructor obtenga el suplente para aprender y comprender la nueva información, pensará en sistemas persuasivos, temas atractivos y conectados a su condición; El educador organizará su trabajo teniendo en cuenta su trabajo diario de manera adecuada. En el lapso de mostrar el aprendizaje, se reflexionará sobre cómo los estudiantes se acostumbran como lo indica su estilo de aprendizaje. La actividad académica sin aprendizaje no tiene ni rima ni razón. La instrucción se estima según lo que el estudiante se da cuenta, mediante la organización, la utilización del tiempo, etc.

El desempeño docente está caracterizado por segmentos dinámicos, por ejemplo, directo, participación, elección, trabajo, confianza, control, autorretrato mental, utilidad, imaginación, capacidad de ejecución y diferentes puntos de vista, por ejemplo, comprensión de capacidades, adecuación, cantidad, precisión, trabajo útil, iniciativa (Chiavenato, 2000)

Por fin, Queipo y Useche (2012) garantizan que un buen desempeño logra un cambio de trabajador a especialista, debido a que se observan diversos grados de actuar del profesional, la investigación y las circunstancias de los trabajadores; del mismo modo, el pensamiento sobre el trabajo de cada uno de los recursos humanos.

Es excepcionalmente fundamental que los educadores de esta época esperen un estado de ánimo alternativo y con la propensión a adaptarse para asumir las dificultades del siglo XXI. Debemos comprender que el desempeño está relacionado con la fortificación de una escuela que se convierta en un espacio confiable y seguro para todos los alumnos. El método habitual para hacer nuestro trabajo en la sala de estudio debe ser paso a paso a la perfección. Como el responsable del aprendizaje es el alumno y los educadores se convierten en facilitadores utilizando técnicas y elementos fluctuantes para incluir a los alumnos en el trabajo dentro y fuera del aula. Tampoco podríamos pasar por alto que somos una nación multicultural e integral.

Esto significa que estamos obligados a promover el respeto a las diferentes culturas, razas, religiones, etc. No debemos olvidar que es importante también alfabetizarnos digitalmente, ya que nos enfrentamos a una edad local avanzada. En consecuencia, la red

de esta época espera que los educadores preparen a los escolares para que puedan comprender desafíos más adelante que todavía no tienen la más remota idea. Los debates que son inertes en el campo instructivo y en los propios educadores solicitan un arreglo lógico que permita tener expertos en capacitación equipados para enfrentar las dificultades y prever cambios futuros (Ministerio de Educación, 2017).

El desempeño docente se caracteriza por lo siguiente: reflexión constante haciendo uso de las habilidades metacognitivas, autonomía y autocrítica frecuente. Para mejorar nuestro trabajo en los salones de clase, contextualice las sesiones de clase como lo indica la verdad en la que nuestros alumnos tienen un lugar, inventivo y presentado continuamente buscando el mejor resultado, consciente del avance con respecto a ritmos y estilos y aprendizaje, trabajo universitario para comerciar encuentra y refuerza los límites de cada instructor desde la intención de evaluación (Ministerio de Educación, 2014).

En cuanto a las Dimensiones del desempeño docente, según el Marco de buen desempeño, considera las siguientes dimensiones para el desempeño docente:

**Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Los profesores y profesoras inician su labor con la asociación escolar considerando la generación de la programación que contiene las unidades de aprendizaje, actividades y sesiones considerando la metodología intercultural e integral. Además, sugiere la información de los suplentes en la totalidad de sus perspectivas, por ejemplo, circunstancias familiares, monetarias, entusiastas, etc., la administración de su fuerza en los campos temáticos, así como la mejor utilización posible de los activos instructivos, mostrando sistemas y examen de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2017).

**Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Se refiere a la manera cómo se desenvuelve el profesor en la asociación con estudiantes durante el proceso de aprendizaje educativo a través de un punto de vista que califica la consideración y la variedad decente en la totalidad de sus comportamientos. Además, gestiona la manera en que se apoya o anima la concurrencia en cada una de las sesiones de aprendizaje, el avance de las asignaturas, la incitación constante de sus suplentes, la utilización de diversos procedimientos metodológicos y de evaluación, así como la utilización de Éxito y selección Instrucción de activos. Por último, considere el plan más adecuado de los

instrumentos que permiten reunir la prueba del avance de cada estudiante. (Ministerio de Educación, 2017).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Está relacionado a la formación continua de las profesoras y profesores. También a la forma en que se practica la autoevaluación de la práctica pedagógica y A partir de ese momento, se realizan los deberes y se les da seguimiento hasta que se logren los mejores resultados, que son los logros de nuestros discentes. Para esto, debemos actualizar, por ejemplo, el trabajo universitario, entre reuniones de aprendizaje, mejora de sesiones distribuidas, ejecución de puestos de nivel de entrada. Del mismo modo, interesarse por encuentros fructíferos y, en este sentido, aumentar la formación de calidad desde el nivel vecinal, provincial, nacional y universal. (Ministerio de Educación, 2017).

En correspondencia a lo establecido el problema de Investigación queda formulado de la manera siguiente: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019?

Esta investigación se justifica, por las razones siguientes: Teórica, se justifica porque profundiza la teoría sobre liderazgo pedagógico, basándose en (Bass y Avolio, 1995). Además, se podrá estudiar el desempeño docente en la institución educativa 80386. Es importante señalar que existen pocos trabajos relacionados al estudio del liderazgo pedagógico y desempeño docente.

A nivel práctico, los datos recogidos permiten acceder a delinear y establecer esquemas de capacitación docente para desarrollar destrezas de comunicación, motivación, organización y dirección, según las tipologías del liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente.

Metodológicamente, se usaron dos instrumentos, el Cuestionario para el liderazgo pedagógico y la escala para el desempeño docente debidamente validados por juicio de expertos y con alto índice de confiabilidad, por el coeficiente Alpha de Cronbach.

A nivel social se considera el progreso del conocimiento sobre la correlación de estas variables con el propósito de perfeccionar el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de los participantes que mejore el servicio educativo que oferta la institución hacia la sociedad.

El aporte científico se reduda en los datos científicamente comprobados, sobre la relación existente entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

En cuanto a los objetivos se planteó un Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019; y los siguientes objetivos específicos: a). Determinar el nivel del liderazgo pedagógico; b) Determinar el nivel del desempeño docente c) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes d) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes e) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En cuanto a las hipótesis de estudio se consideraron una Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019 y una Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019. Específicas: a) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes b) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes c) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

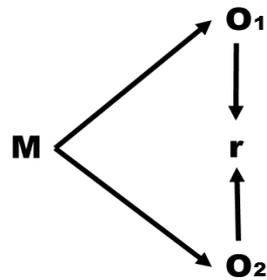
## II. MÉTODO:

### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación es no experimental, porque se va a corroborar la correlación entre dos variables sin manipular ninguna de ellas (Cegarra, 2012)

El diseño de la investigación, de esta investigación para comprobar la hipótesis, se llama diseño correlacional descriptivo, porque examinará la correlación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación. (Hernández, 2010):

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación de las dos variables

r = Nivel de relación entre las dos variables

## 2.2.Operacionalización de variables

**Tabla 1:**

*Operacionalización de variables: Liderazgo pedagógico*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Inst.
<b>Variable 01:</b> Liderazgo pedagógico	Funciona como “proceso natural” que debe poder influir en las acciones del colaborador, discentes y grupo con el fin de captarlos o guiarlos a las metas institucionales (Pérez, 2011)	Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Técnico pedagógico, orientador y flexible, siendo evaluadas a través de una escala tipo Likert.	Técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulación para el aprendizaje.</li> <li>• Respeto a la individualidad.</li> <li>• Ejercitación intelectual.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal  1=Bajo 2=Medio 3=Alto	Escala para el liderazgo pedagógico
			Orientador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensa contingente.</li> <li>• Premio en relación al esfuerzo del trabajador.</li> <li>• Control democrático de actividades</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Flexible	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura de funciones.</li> <li>• Capacidad de dirección y motivación.</li> <li>• Resultados inciertos.</li> </ul>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		

**Tabla 2:**

*Operacionalización de variables: Desempeño Docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Inst.	
<b>Variable 02:</b> Desempeño docente	Davis y Newtrons (2003) quienes afirman que el desempeño docente comprende: idoneidad, empatía, asertividad, decisiones, ilustraciones, compromiso en grupo, modelos de labor, perfeccionamiento de habilidades para engrandecer su desempeño.	Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, utilizando una escala para el desempeño docente.	Preparación para el	Planificación de actividades	1, 2, 3, 4	Ordinal 1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto	Escala para el desempeño docente	
			Aprendizaje de los Estudiantes	Procesos pedagógicos Estrategias innovadoras				
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Trabajo en equipo y colaborativo Actitud asertiva Atención diferenciada				5, 6, 7, 8
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Actualización docente Identificación institucional Sistematiza resultados de su trabaj				

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.1.1. Población

La población es el grupo de estudio en una investigación (Hernández, 2010). La población estuvo conformada por el personal docente de la institución colaboradora.

**Tabla 3**

*Población: Personal docente Institución educativa N° 80386 - Chepén, 2019.*

INSTITUCIÓN	AGENTES	TOTAL	
		H	M
N° 80386	Docentes	50	30
Total		80	

Fuente: CAP. de la I.E. 80386 de Chepén 2019

### 2.1.2. Muestra

En estadística, una muestra es un subconjunto de casos o individuos de una población. ... Representativo de la población, considerada por algún tipo de muestreo. La muestra siempre es una parte de la población, sin embargo, puede ser igual a la población (Población muestral) cuando el tamaño de la población es reducido o igual a la muestra requerida. (Hernández et al 2008, p.562).

La muestra se denomina población muestral, es decir que es la misma población de estudio. Así:

**Tabla 4**

*Muestra: Personal docente Institución educativa N° 80386 - Chepén, 2019.*

INSTITUCIÓN	AGENTES	TOTAL	
		H	M
N° 80386	Docentes	50	30
Total		80	

Fuente: CAP. de la I.E. 80386 de Chepén 2019

### 2.1.3. Criterios de inclusión

Profesores que laboran en la institución educativa

Profesores con horario completo (30 horas semanales)

#### 2.1.4. Criterios de exclusión:

Profesores con licencia

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

##### 2.1.5. Técnicas:

Hernández (2006), Se relaciona con la manera cómo se recogen los datos. En esta investigación se usará:

Observación Sistemática: Es una forma estandarizada para obtener información de datos que posteriormente se analizarán (Díaz de Rada, 2011). Permitirá recoger datos del Liderazgo pedagógico y del desempeño docente.

##### 2.1.6. Instrumentos:

Según Sánchez (2006), son soportes físicos donde se recaba la información. En este estudio se usarán:

Escala tipo Likert para el liderazgo pedagógico: Fue elaborado por el Br. Cesar Ramos Imán (2017) de la Universidad César Vallejo y adaptado por la investigadora.

Escala tipo Likert para el desempeño docente: Fue elaborado por el Br. Miguel Angel Becerra Malca (2017) de la Universidad César Vallejo y adaptado por la investigadora.

##### 2.1.7. Validez:

Se utilizó la técnica del “Juicio de expertos” se consideró los criterios de claridad, coherencia y relevancia de los ítems, guardando de forma confidencial las respuestas dadas por los miembros de la muestra seleccionada.

##### 2.1.8. Confiabilidad:

Con el coeficiente Alfa de Cronbach, se identificó la confiabilidad, donde: 0 = confiabilidad nula y 1 = confiabilidad total. Se usó una prueba Piloto a 20

educadores de otra institución, en este caso fue procesado y el resultado obtenido en el paquete estadístico SPSS 22. Siendo los resultados los siguientes:

Cuestionario para el liderazgo pedagógico

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0
Alfa de Cronbach	N° de elementos		
	0,855	24	

El instrumento es altamente confiable

Escala para el desempeño docente

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	21	100,0
Alfa de Cronbach	N° de elementos		
	0,813	12	

El instrumento es confiable

2.5. Procedimiento:

Los datos estadísticos fueron presentados en cuadros estadísticos en base a las informaciones logradas con los instrumentos ejecutados, permitiendo observar los niveles de correlación entre las dos variables.

El proceso de los datos se hizo utilizando el paquete estadístico SPSS v 22 y el programa Microsoft Excel v 2019, no se hizo manipulación de variables por cuanto el estudio es correlacional.

2.6. Métodos de análisis de datos:

Los datos obtenidos fueron analizados y contrastados mediante la estadística descriptiva e inferencial.

Para el procesamiento de los datos se consideró el Coeficiente de spearman. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS 22 y Excel 2019.

#### 2.7. Aspectos éticos:

Se aclaró a los profesores, el objetivo a lograr, la forma a evaluar, como se contrastó la información, sobre el acto confidencial de sus resultados, sobre el derecho de dejar la evaluación si así lo quieren, y sobre los beneficios de participar en el estudio. Se tuvo cuidado lo relacionado a la ética personal, profesional e institucional.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 5:**

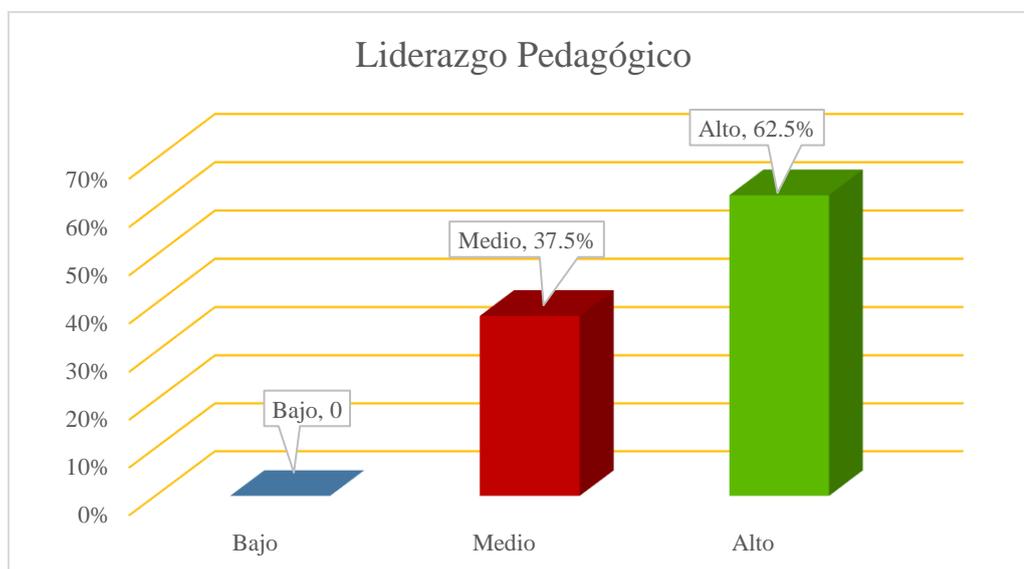
Docentes según liderazgo pedagógico en la Institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019

Liderazgo Pedagógico	N°	%	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	0	0.0	0.0
<b>Medio</b>	30	37.5	37.5
<b>Alto</b>	50	62.5	100.0
<b>Total</b>	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

Análisis:

El 37.5% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto al Liderazgo Pedagógico y el 62.5% obtuvieron el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Bajo. Estadísticamente se determina que el Liderazgo pedagógico, se encuentra en el nivel Alto (62.5%).



**Figura 1:** Liderazgo pedagógico en la Institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

**Tabla 6:**

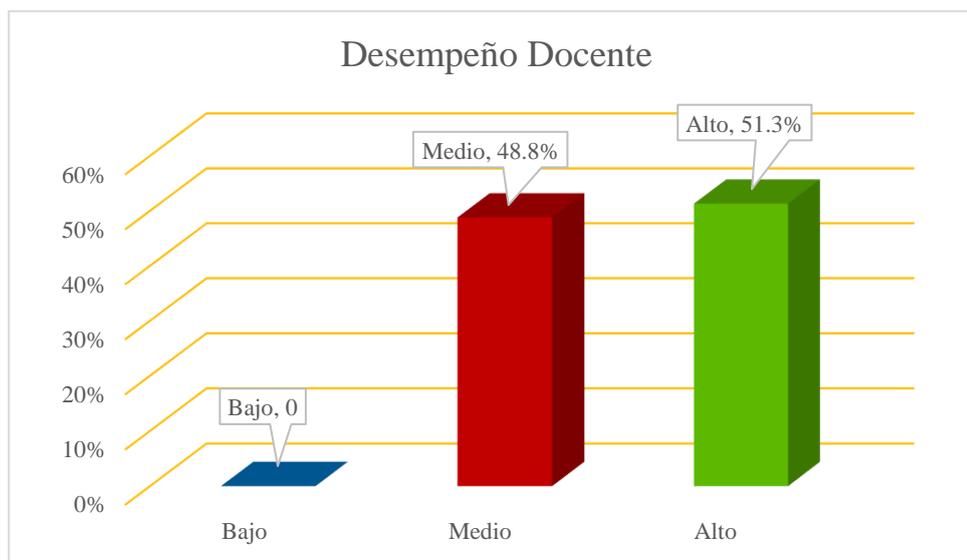
Docentes según desempeño docente en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	0	0.0	0.0
<b>Medio</b>	39	48.8	48.8
<b>Alto</b>	41	51.3	100.0
<b>Total</b>	80	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

Análisis:

El 48.8% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto al Desempeño Docente y el 51.3% obtuvo el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Bajo. Estadísticamente se determina que el Desempeño Docente, se ubica en un nivel intermedio alto (51.3%).



**Figura 2:** Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

**Tabla 7:**

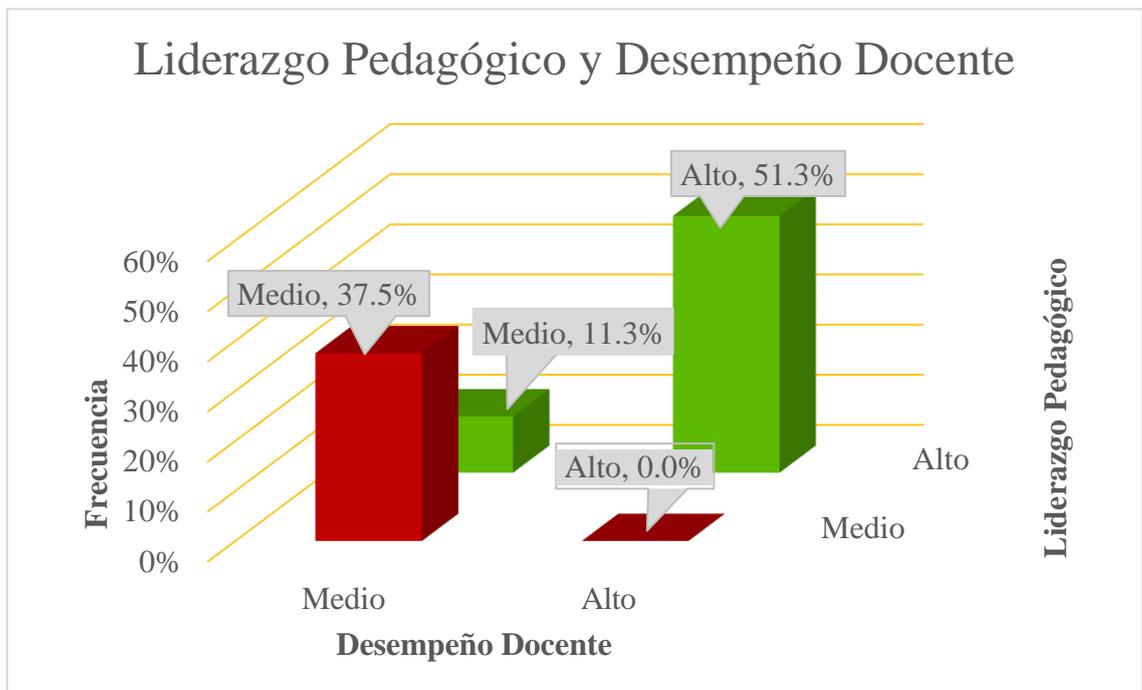
Docentes según Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

	Clasificación	Desempeño Docente		Total
		Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	N°	30	0	30
	%	37.5%	0.0%	37.5%
Total	N°	9	41	50
	%	11.3%	51.3%	62.5%
	N°	39	41	80
	%	48.8%	51.3%	100.0%

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis

El 51.3% de los profesores tienen Liderazgo Pedagógico alto, así también el desempeño docente es alto.



**Figura 3:** Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

**Tabla 08:**

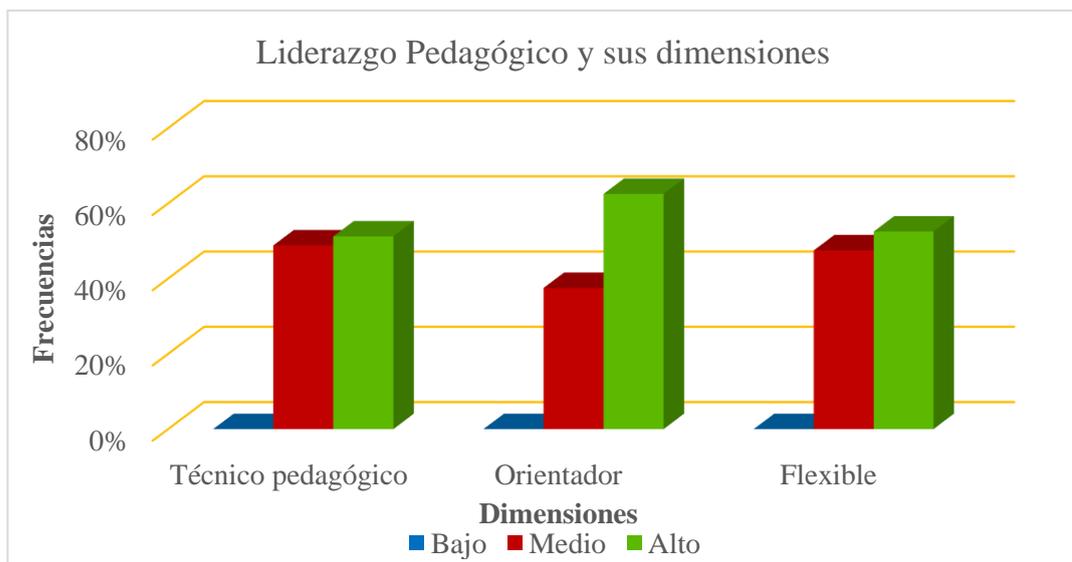
Docentes según Dimensiones del Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019

Clasificación	Liderazgo Pedagógico		Dimensiones					
	N°	%	Técnico pedagógico		Orientador		Flexible	
			N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0.0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	30	37.5	39	48.8	30	37.5	38	47.5
<b>Alto</b>	50	62.5	41	51.2	50	62.5	42	52.5
<b>Total</b>	80	100.0	80	100	80	100	80	100

**Fuente:** Elaboración propia

Análisis:

El 48.8% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto a la dimensión técnico pedagógico y el 51.2% obtuvieron el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Bajo. El 37.5% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto a la dimensión orientador y el 62.5% obtuvieron el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Bajo. El 47.5% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto a la dimensión flexible y el 52.5% obtuvieron el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Bajo. Estadísticamente se determina que las dimensiones del Liderazgo pedagógico, se encuentra en el nivel Alto (62.5%).



**Figura 4:** Liderazgo Pedagógico y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019

**Tabla 09:**

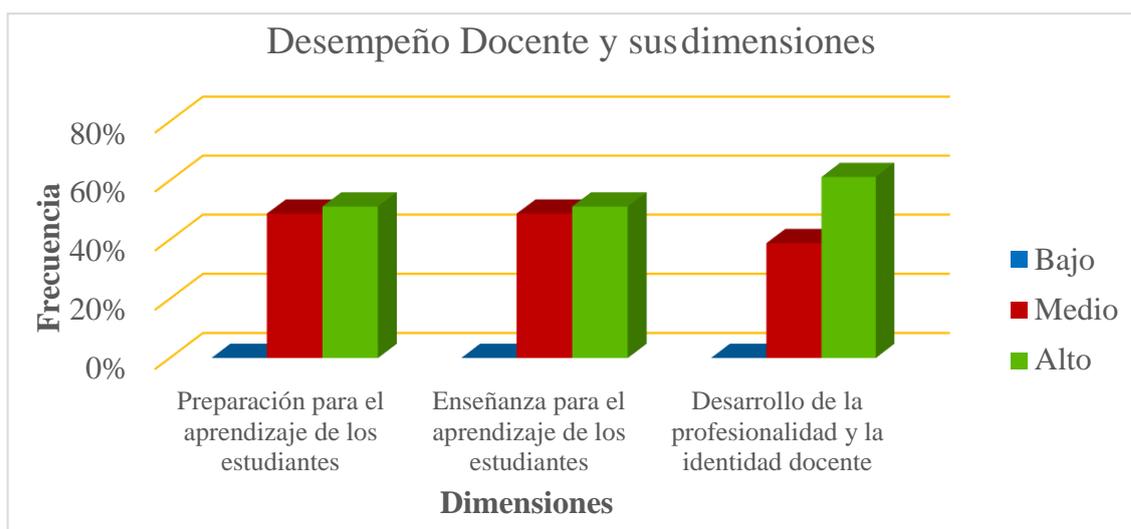
*Docentes según Dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019*

Clasificación	Dimensiones							
	Liderazgo Pedagógico		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0.0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	39	48.8	39	48.8	39	48.8	31	38.8
<b>Alto</b>	41	51.3	41	51.2	41	51.2	49	61.2
<b>Total</b>	80	100.0	80	100	80	100	80	100

**Fuente:** Elaboración propia

#### Análisis:

El 48.8% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto a la dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes y el 51.2% obtuvo el nivel Alto. El 48,8% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto a la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el 51,2% obtuvo el nivel Alto. El 38.8% de los profesores, obtuvieron nivel Medio en cuanto a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el 61.2% obtuvo el nivel Alto. Estadísticamente se determina que las dimensiones del Desempeño Docente, se halla ligeramente en el nivel Alto (51.3%).



**Figura 5:** Desempeño docente y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, 2019

### 3.2 Contrastación de Hipótesis

Para la contrastación de hipótesis y determinar la correlación, utilizaremos el programa SPSS 24, a través del cual aplicaremos una prueba de normalidad que nos permita determinar la hipótesis que será aceptada. Para este caso utilizaremos el Kolmogorow, debido a que la encuesta fue aplicada a 80 sujetos.

#### Normalidad de variables:

##### Variable 01

**H<sub>0</sub>:** La variable liderazgo pedagógico tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable liderazgo pedagógico no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

##### Variable 02

**H<sub>0</sub>:** La variable desempeño docente tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable desempeño docente no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

**Tabla 10:**

Pruebas de normalidad de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019

	Kolmogorv-Smirn <sup>v</sup> <sup>a</sup>			Shapir-Wil		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico	0.162	80	0.000	0.891	80	0.000
Desempeño Docente	0.179	80	0.000	0.868	80	0.000

**Fuente:** Elaboración propia

Análisis:

En la Tabla 9 se puede observar, la significancia en la variable liderazgo pedagógico es menor a 0.05, así como también la variable desempeño docente es menor a 0.05; entonces diremos que las variables no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos coeficiente de correlación de Spearman

#### 3.2.1 Contrastación de Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la I.E. N° 80386 de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la I.E. N° 80386 de Chepén, 2019.

**Significancia:  $\alpha = 0,05$**

Debido a que las dos variables tienen un comportamiento no normal utilizaremos la prueba de Spearman

**Tabla 11:**

Correlación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019

		<b>Liderazgo Pedagógico</b>	
Rho de Spearman	<b>Desempeño Docente</b>	Coeficiente de correlación	0,794
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Análisis:

Spearman es 0,794 (correlación positiva muy fuerte) con  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna **H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

**3.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas**

**Hipótesis específica N°01:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 80386 de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 80386 de Chepén, 2019

**Tabla 12:**

El liderazgo pedagógico y su relación con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

		Preparac. para el aprendiz. de los estudiantes	
Rho de Spearman	<b>Liderazgo Pedagógico</b>	Coefic. de correlaci. Sig. (bilaterl) N	0,794 0.000 80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

Análisis:

Spearman es 0,794 (correlación positiva muy fuerte) con  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Hipótesis específica N°02:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 80386 de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 80386 de Chepén, 2019.

**Tabla 13:**

El liderazgo pedagógico y su relación con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

		Enseñanz para el aprendiz. de los estudiantes	
Rho de Spearman	<b>Liderazgo Pedagógico</b>	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,794 0.000 80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

Análisis:

Spearman es  $R = 0,794$  (correlación positiva muy fuerte) con  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 14:**

El liderazgo pedagógico y su relación con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.

		<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	
Rho de Spearman	<b>Liderazgo Pedagógico</b>	Coefficiente de correlación	0,603
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

Análisis:

Spearman es 0,603 (correlación positiva significativa) con  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### IV. DISCUSIÓN:

A continuación, se presenta la discusión de resultados de la presente investigación:

En cuanto al objetivo general “Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019” se encuentra que Spearman es  $R = 0,794$  con  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, se relaciona con Tufinio (2015), refiere que el liderazgo pedagógico es el cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir las labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucional y la mejora del servicio educativo y con Davis y Newtrons (2003), afirman que el desempeño docente comprende: idoneidad, empatía, asertividad, decisiones, ilustraciones, compromiso en grupo, modelos de labor, perfeccionamiento de habilidades para engrandecer su desempeño. Esto concuerda con Minaya (2015), en su tesis titulada: Relación entre liderazgo pedagógico y el comportamiento de los profesores hacia el compromiso organizacional de la Institución Educativa N° 80402, quien aportó evidencia objetiva y el investigador concluyó que el liderazgo transformacional tiene correlación significativa con las maneras de trabajo organizacional propias de la institución observada.

En el objetivo específico “Determinar el nivel del liderazgo pedagógico” encontramos que el 37.5% de los profesores, logró nivel medio en cuanto al liderazgo pedagógico y el 62.5% logró el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Se determina que el Liderazgo pedagógico se encuentra en el nivel alto (62.5%). Castro, (2007) menciona que el liderazgo inadecuado puede tornarse alto estrés pues ayuda el origen de conductas negativas que dañan el avance de sus colaboradores, y a la vez permite que experimenten bajo bienestar laboral, bajos perfiles de responsabilidad afectiva y ascendentes niveles de argumentaciones.

En el objetivo específico “Determinar el nivel del desempeño docente”, encontramos que el 48.8% de los profesores logró nivel medio y el 51.3% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Se determina que el desempeño docente se ubica en un nivel ligeramente alto (51.3%), entonces entendemos porque el desempeño docente se caracteriza por lo siguiente: reflexión adecuada mediante habilidades

metacognitivas, autonomía y autocrítica periódica para optimizar el trabajo en las aulas, adecuar las sesiones considerando la realidad de los estudiantes, innovando y procurando mejores resultados, respetuosos de los logros en base a los ritmos y estilos e aprendizaje, trabajos colegiados para socializar experiencias y adecuar las capacidades docentes desde la planificación hasta la evaluación (Ministerio de Educación, 2014).

En el objetivo específico Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, encontramos que, Spearman es  $R = 0,794$  con  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En el objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Spearman es  $R = 794$  con  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Por último, en lo que corresponde al objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Spearman es  $R = 0,603$  con  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En este sentido el liderazgo funciona como “proceso natural” que debe poder influir en las acciones del colaborador, seguidores y grupos con el fin de adherirlos o guiarlos hacia las metas de la institución (Pérez, 2011). Esto se relaciona con Bautista (2016) quien, en su estudio titulado: Influencia del liderazgo pedagógico del director y la actitud ante el cambio organizacional en la Institución Educativa, se afirma que existe relación significativa entre ambas variables, pues el coeficiente de Spearman fue de 0,794.

## V. CONCLUSIONES:

1. El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, pues Spearman es  $R = 0,794$ . Debido a las evaluaciones sicopedagógicas y la aplicación de la rúbrica.
2. Se concluye que el liderazgo pedagógico, se encuentra en el nivel Alto (62.5%). Debido a la implementación de estrategias educativas, y el uso de materiales educativos innovadores
3. El desempeño docente, se ubica en un nivel alto (51.3%), porque se fomenta el trabajo colaborativo, en pares
4. En conclusión, el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues Spearman es  $R = 0,794$ . Debido a que los docentes presentan sus programaciones, unidades o proyectos y sesiones en forma pertinente y oportuna
5. El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, pues Spearman es  $R = 0,794$  ya que los docentes fomentan en sus estudiantes la autonomía en sus aprendizajes
6. El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, pues Spearman es  $R = 0,794$ . Debido a la implementación de trabajos colegiados sesiones compartidas participan en pasantías y en las buenas prácticas

## VI. RECOMEDACIONES:

1. En relación a los resultados se determina que hay una estrecha relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén: por lo tanto, se debe implementar evaluaciones psicopedagógicas a sus docentes durante el año lectivo, a su vez aplicar la rúbrica de desempeño docente con la finalidad de conocer su desempeño, y así detectar o prevenir debilidades
2. Se sugiere seguir implementado estrategias educativas, Adquisición y elaboración de material educativo estructurado y no estructurado.
3. Continuar con el trabajo colaborativo y en pares para seguir mejorando los aprendizajes.
4. Los docentes deben realizar la planificación de los aprendizajes programación, unidades o proyectos y sesiones en forma pertinente y oportuna.
5. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se recomienda generar en ellos la autonomía en sus aprendizajes ya que el es el protagonista del mismo a su vez desarrollar el pensamiento crítico reflexivo

Fomentar la participación de los docentes en capacitaciones, virtuales PERU-EDUCA, u otros, talleres, GIAS para seguir mejorando su desempeño

## REFERENCIAS

- Aguilar, M., y Morales, M. (2007), *Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios*. Revista de Psicología, 58.
- Bass, B. y Avolio, B. (1995), *Multifactor Leadership Questionnaire*. Romania: Mindgarden, Inc.
- Bautista, H. (2016) *Influencia del liderazgo pedagógico del director y la actitud ante el cambio organizacional en la institución educativa*. Tesis magistral. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Bravo, D. y otros (2006) *Una congregación es un ejemplo de conexiones*. La nueva escuela, I. México. Paidós
- Bestallo, H. (2012), *Relación existente entre liderazgo pedagógico y desarrollo institucional de los Centros de Formación Media de la Jurisdicción de San Francisco de Yojoa*. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca. España.
- Casillo, H. y Buendía, N. (2017) *Relación existente entre las Habilidades directivas y el desempeño docente en la ciudad de Pacasmayo*. Tesis magistral. Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.
- Castillo, M. (2016), *Relación entre la motivación al trabajo, el liderazgo pedagógico de los directores del programa y el desempeño laboral de los profesores de una universidad particular de Bogotá*. Tesis doctoral. Universidad particular de Bogotá. Colombia.
- Castro, A. y Lupano, M. (2005), *Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida*. Boletín de Psicología, 89 - 109.
- Cegarra, J. (2012), *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Chiavenato, I. (2000), *Dirección en las organizaciones*, Ediciones Paidos Ibérica, S.A.
- Davis, H y Newtrons, J. (2003) *Los maestros deben vencer la desconexión y avanzar en el trabajo corporativo*, Ediciones Aljibe

- Gonzales, O., Gonzales, O., Ríos, G. y León, J. (2013), *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Revista de Estudio Interdisciplinar en Ciencias Sociales, 355 - 371.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill
- Lecaros, R. (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Machuca, L. (2016), *El nivel de relaciones interpersonales y cómo se relaciona con el desempeño docente de una institución educativa de Lima*. Tesis de grado. Universidad de Lima. Perú.
- Mayo, E. (1930) *Teoría de la Relaciones Humanas*. San Juan Capistrano, California, Resources for Teachers
- Martínez, G. (2017) *Teacher performance and quality education*. Tesis magistral. Universidad Autónoma Indígena de México
- Medina, J. (2014) *Introducción al pensamiento crítico*. México: Editorial Trillas.
- Minaya, H. (2014), *Relación entre liderazgo pedagógico y el comportamiento de los profesores hacia el compromiso organizacional de la Institución Educativa N° 80402*. Tesis magistral. Universidad Cesar vallejo. Subsede Chepén. Perú.
- MINEDU (2018), *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2017), *Habilidades Interpersonales*. (1a Edición). Lima, Perú: Inversiones Gráfica G&M SAC – Gráfica Littons
- Montenegro, J. (2003) *Características del perfil de un director*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Orellana, K. (2003) *La administración como la disposición de enfoques y prácticas importantes*, México: Editorial McGraw-Hill.

- Parker, D. (2017) *Pedagogical leadership and teacher performance*. Tesis doctoral. Universidad de California. Estados Unidos
- Pedraja, J. y Rodríguez, H. (2014), *Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes, pequeñas y medianas empresas privadas*. Revista de Ciencias Sociales, 20 - 29.
- Pérez, J. (2011), *Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico*. Revista de Psicología del Trabajo del Trabajo y de las Organizaciones, 17 - 29.
- Quispe, M. (2016) *El liderazgo pedagógico del director y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Zepita-Puno*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Raxuleu, M. (2015) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Tesis magistral. Universidad Rafael Landívar. México.
- Rodríguez, A. y Gairín, K. (2017), *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, 5ª ed., Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon
- Salazar, M. (2006), *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI revista, 1 – 12
- Tupiño, N. (2015) *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Lima

# ANEXOS

## ESCALA PARA EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo pedagógico. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

NUNCA  
1

A VECES  
2

SIEMPRE  
3

N°	ÍTEMS	OPCIONES		
		1	2	3
<b>TÉCNICO PEDAGÓGICO</b>				
1.	Hablo de forma optimista sobre el futuro de mí organización.			
2.	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.			
3.	Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de equipo.			
4.	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.			
5.	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.			
6.	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mi			
7.	Les comunico saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado			
8.	En las actividades solo me interesa resultados.			
<b>ORIENTADOR</b>				
9.	Intervengo para resolver problemas.			
10.	Les doy charlas para motivarlos			
11.	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.			
12.	Ayudo a mejorar sus capacidades			
13.	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos			
14.	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.			
15.	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.			
16.	Estoy presente cuando surge un problema.			
<b>FLEXIBLE</b>				
17.	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo			
18.	Dejo que mis colegas decidan por mí.			

19.	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación			
20.	Les digo cómo se deben hacer las cosas			
21.	El dejo que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.			
22.	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.			
23.	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo			
24.	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.			

**VALORACIÓN:**

<b>Nunca (N)</b>	<b>A Veces (AV)</b>	<b>Siempre (S)</b>
1	2	3

**ESCALA:**

<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>24 - 40</b>	<b>41 - 57</b>	<b>58 - 72</b>

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir el Liderazgo Pedagógico
- b) **Modificado por:** Victoria Angulo Gómez
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Institución Educativa N° 80386 de Chepén.
- f) **Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar el Liderazgo Pedagógico en sus dimensiones.
- g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	max
Técnico pedagógico	8 ítems	8	24
Orientador	8 ítems	8	24
Flexible	8 ítems	8	24

### Leyenda

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

### ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

Valoración	Escala	Dimensiones		
		Técnico Pedagógico	Orientador	Flexible
Bajo	24 – 40	8 – 13	8 – 13	8 – 13
Medio	41 – 57	14 – 19	14 – 19	14 – 19
Alto	58 – 72	20 – 24	20 – 24	20 – 24

## ESCALA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucción:** A continuación, encontrará un conjunto de preguntas referidas a su percepción sobre **DESEMPEÑO DOCENTE**. La información que proporcione es muy importante, es confidencial y será de manejo exclusivo para efectos del estudio. Gracias por su colaboración.

ÍTEMS	OPCIONES		
	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>			
1. Planifico mis actividades con anticipación teniendo en cuenta los procesos pedagógicos.			
2. Considero las rutas de aprendizajes en mi planificación curricular.			
3. Considero en mi programación procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, compromiso e interés en los estudiantes.			
4. Aplico estrategias innovadoras en mi práctica docente.			
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>			
5. Promuevo el trabajo en equipo como estrategia metodológica.			
6. Promuevo la investigación como estrategia de enseñanza.			
7. Organizo actividades y/o estrategias con actitud asertiva.			
8. Utilizo diversas estrategias pedagógicas para atender a los alumnos de manera diferenciada.			
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>			
9. Aplico técnicas de evaluación innovadoras.			
10. Me involucro en las actividades programadas por la institución.			
11. Me identifico con la institución educativa.			
12. Doy a conocer los resultados de mi trabajo en el aula oportunamente para brindar retroalimentación.			
SUBTOTAL			
TOTAL			

(12-20)	(21 - 28)	(29 - 36)
<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir el Desempeño Docente
- b) **Modificado por:** Victoria Angulo Gómez
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Institución Educativa N° 80386 de Chepén.
- f) **Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar el Desempeño Docente en sus dimensiones.
- g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	max
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4 ítems	4	12
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4 ítems	4	12
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4 it	4	12

### Leyenda

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

### ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

Valoración	Escala	Dimensiones		
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Bajo	12 – 20	4 – 6	4 – 6	4 – 6
Medio	21 – 29	7 – 9	7 – 9	7 – 9
Alto	30 – 36	10 – 12	10 – 12	10 – 12

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROBLEMAS DE ESTUDIO	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA Y DISEÑO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019?	<p><b>H1:</b> Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019</p> <p><b>H0:</b> No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.</li> <li>Determinar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019.</li> </ul>	<p><b>MÉTODO</b> Cuantitativo correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p>	<p><b>Liderazgo pedagógico</b></p>	<p>Funciona como “proceso natural” que debe poder influir en las acciones del colaborador, seguidores y grupos con el fin de adherirlos o guiarlos hacia las metas de la institución (Pérez, 2011)</p>	<p>Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Transformacional, transaccional y laissez faire, siendo evaluadas a través de una escala tipo Likert.</p>	<p>D1 Técnico Pedagógico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimulación inspiracional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hablo de forma optimista sobre el futuro de mi organización.</li> <li>Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.</li> <li>Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de equipo.</li> </ol>	Ordinal
								<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto a la individualidad.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.</li> <li>Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.</li> <li>Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que reciprocamente pueden obtener de mi</li> </ol>	
								<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercitación intelectual</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Les comunico saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado</li> <li>En las actividades solo me interesa resultados.</li> </ol>	
							D2 Orientador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recompensa contingente.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Intervengo para resolver problemas.</li> </ol>	





								alumnos de manera diferenciada	
							D3 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Actualización docente	9. Aplico técnicas de evaluación innovadoras. 10. Me involucro en las actividades programadas por la institución.
						• Identificación institucional		11.Me identifico con la institución educativa.	
						• Sistematiza resultados de su trabajo		12.Doy a conocer los resultados de mi trabajo en el aula oportunamente para brindar retroalimentación.	

## CONSTANCIAS



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

La directora de la institución educativa "N° 80386 de Chepén - La Libertad - 2019, expide la siguiente:

### AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la docente: Victoria Angulo Gómez maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Investigación se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, a la docente:

**Victoria Angulo Gómez**

Aplicar el proyecto de investigación titulado: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019", en la institución que gestiona.

Chepén, octubre de 2019





"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

La directora de la institución educativa "N° 80386 de Chepén - La Libertad - 2019, expide la siguiente:

## CONSTANCIA

Que la docente: **Victoria Angulo Gómez**, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Investigación titulado: **"Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019"**, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Chepén, diciembre de 2019



## EVIDENCIAS





## BASE DE DATOS

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																														TOT AL	PR OM	PA E	EA E	DP ID
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente														
	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					
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2	
4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	74	2	2	2	3	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3	
8	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	76	3	3	3	2	
9	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	76	3	3	3	2	
10	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	82	3	3	3	3	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
12	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3	
19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	74	2	2	2	3	

20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2
22	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	74	2	2	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	82	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
26	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	76	3	3	3	2	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2
33	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2
34	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	74	2	2	2	3	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3	
38	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	76	3	3	3	2	
39	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	76	3	3	3	2	
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	82	3	3	3	3





N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO																											TOTAL	PROMEDIO	TRANS	TRAN	LA FAIRE		
	Transformacional									Transaccional									Laissez Faire															
	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
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	67	2	2	2	2	
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	67	2	2	2	2	
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2	
4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	73	2	2	3	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	84	3	3	3	3	
8	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	77	3	3	3	3	
9	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	77	3	3	3	3	
10	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	83	3	3	3	3	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
12	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	67	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	84	3	3	3	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	84	3	3	3	3	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	84	3	3	3	3	
19	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	73	2	2	3	2	
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2	
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2	
22	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	73	2	2	3	2	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	83	3	3	3	3	







N°	DESEMPEÑO DOCENTE																														TOTAL	PROM	PAE	EAE	DPI
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente														
	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					
1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	76	3	3	3	2	
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	82	3	3	3	3	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2		
4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2		
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	82	3	3	3	3	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2		
8	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2		
10	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	82	3	3	3	3	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2		
12	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	68	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	2	2	2		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3		
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2		
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3		
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3		
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	84	3	3	3	3		
19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	74	2	2	2	3		
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66	2	2	2	2		

## VALIDACIONES

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el Desempeño docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del desempeño docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Covea Omgz Marco Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el liderazgo pedagógico.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del liderazgo pedagógico

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Covea Ocampo Marco Antonio*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Maestro en Administración de la Educación.*

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**  
Marco Antonio Covea Ocampo  
ITEM 15 SUBITEM 15.1.1



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el Desempeño docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del desempeño docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Sásquez Pastro, Doris Noemí

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO 	INADECUADO
--	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: Escala para el Desempeño Docente**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Malo (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> Davis y Newtons (2003) quienes afirman que el desempeño docente comprende: idoneidad, empatía, asertividad, decisiones, ilustraciones, compromiso en grupo, modelos de labor, perfeccionamiento de habilidades para engrandecer su desempeño.	Preparación para el aprendizaje de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de actividades</li> <li>Procesos pedagógicos</li> <li>Estrategias innovadoras</li> </ul>	1. Planifico mis actividades con anticipación teniendo en cuenta los procesos pedagógicos.				X		X		X		X		
			2. Considero las rutas de aprendizajes en mi planificación curricular.				X		X		X		X		
			3. Considero en mi programación procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, compromiso e interés en los estudiantes.				X		X		X		X		
			4. Aplico estrategias innovadoras en mi práctica docente.				X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo y colaborativo</li> <li>Actitud asertiva</li> <li>Atención diferenciada</li> </ul>	5. Promuevo el trabajo en equipo como estrategia metodológica.				X		X		X		X		
			6. Promuevo la investigación como estrategia de enseñanza.				X		X		X		X		
			7. Organizo actividades y/o estrategias con actitud asertiva.				X		X		X		X		
			8. Utilizo diversas estrategias pedagógicas para atender a los alumnos de manera diferenciada.				X		X		X		X		
	Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización docente</li> <li>Identificación institucional</li> <li>Sistematiza resultados de su trabajo</li> </ul>	9. Aplico técnicas de evaluación innovadoras.				X		X		X		X		
			10. Me involucro en las actividades programadas por la institución.				X		X		X		X		
			11. Me identifico con la institución educativa.				X		X		X		X		
			12. Doy a conocer los resultados de mi trabajo en el aula oportunamente para brindar retroalimentación.				X		X		X		X		

*Doris Vasquez C.*

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 4338 9713

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el Desempeño docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del desempeño docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Ana María

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

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------

  
Ana María Vásquez Castro  
MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: Escala para el Desempeño Docente**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chapén, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Malo (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Davis y Newtons (2003) quienes afirman que el desempeño docente comprende: idoneidad, empatía, asertividad, decisiones, ilustraciones, compromiso en grupo, modelos de labor, perfeccionamiento de habilidades para engrandecer su desempeño.	Preparación para el aprendizaje de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de actividades</li> <li>Procesos pedagógicos</li> <li>Estrategias innovadoras</li> </ul>	1. Planifico mis actividades con anticipación teniendo en cuenta los procesos pedagógicos.				X		X		X		X				
			2. Considero las rutas de aprendizajes en mi planificación curricular.				X		X		X		X				
			3. Considero en mi programación procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, compromiso e interés en los estudiantes.				X		X		X		X				
			4. Aplico estrategias innovadoras en mi práctica docente.				X		X		X		X				
	Enseñanza para el aprendizaje de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo y colaborativo</li> <li>Actitud asertiva</li> <li>Atención diferenciada</li> </ul>	5. Promuevo el trabajo en equipo como estrategia metodológica.				X		X		X		X				
			6. Promuevo la investigación como estrategia de enseñanza.				X		X		X		X				
			7. Organizo actividades y/o estrategias con actitud asertiva.				X		X		X		X				
			8. Utilizo diversas estrategias pedagógicas para atender a los alumnos de manera diferenciada.				X		X		X		X				
	Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización docente</li> <li>Identificación institucional</li> <li>Sistematiza resultados de su trabajo</li> </ul>	9. Aplico técnicas de evaluación innovadoras.				X		X		X		X				
			10. Me involucro en las actividades programadas por la institución.				X		X		X		X				
			11. Me identifico con la institución educativa.				X		X		X		X				
			12. Doy a conocer los resultados de mi trabajo en el aula oportunamente para brindar retroalimentación.				X		X		X		X				

  
 Ana María Viquez Castro  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
 ANR = A165391  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 40058187

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el liderazgo pedagógico.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del liderazgo pedagógico

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Ana María

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

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura de funciones.</li> <li>• Capacidad de dirección y motivación.</li> <li>• Resultados inciertos</li> </ul>	16. Estoy presente cuando surge un problema.						X		X			X			
		17. Estimulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo						X		X			X		X	
		18. Dejo que mis colegas decidan por mí.						X		X			X		X	
		19. Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación						X		X			X		X	
		20. Les digo cómo se deben hacer las cosas						X		X			X		X	
		21. El dejo que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.						X		X			X		X	
		22. Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.						X		X			X		X	
		23. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo						X		X			X		X	
		24. Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.						X		X			X		X	

*Ana María Vázquez Castro*

ANA MARÍA VÁZQUEZ CASTRO

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 40058187

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el liderazgo pedagógico.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del liderazgo pedagógico

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lásquez Castro, Doris Naemi

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura de funciones.</li> <li>• Capacidad de dirección y motivación.</li> <li>• Resultados inciertos</li> </ul>	16. Estoy presente cuando surge un problema.						X		X			X								
		17. Estimulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo							X		X			X							
		18. Dejo que mis colegas decidan por mí.							X		X			X							
		19. Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación							X		X			X							
		20. Les digo cómo se deben hacer las cosas							X		X			X							
		21. El dejo que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.							X		X			X							X
		22. Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.							X		X			X							X
		23. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo							X		X			X							X
24. Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.							X		X			X							X		

*Donato Blasquez*

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 43389713



**CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRUADO**

Tesis: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019

Bachiller (a): **ANGULO GOMEZ VICTORIA**

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					1. OPINIÓN	2. OPINIÓN	3. OPINIÓN
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	4	4	4
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	3	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	4
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	4	4	4
Puntaje obtenido: <u>17</u> Recomendado para publicación ( ) SI (X) NO					17	17	18

Presidente: **Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN**

Secretario: **Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO**

Vocal: **Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA**

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando es aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado