



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una red educativa de  
la región Lima, 2022

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

**AUTORA:**

Saenz Romero, Ana Aurea (ORCID: 0000-0002-7294-4604)

**ASESORA:**

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, por ser mi fortaleza; a mis padres por sus consejos; a mi familia y a mis grandes amigos quienes me apoyaron incondicionalmente en el logro de mis metas.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por guiarme siempre en cada decisión que tome en mi vida y por cumplir mis sueños, y gracias a mis padres y hermanos por apoyarme en los momentos difíciles, los quiero y los aprecio a todos.

## Índice de contenidos

página	
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Pruebas de normalidad	20
Tabla 2: Nivel de liderazgo pedagógico en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022	21
Tabla 3: Nivel de desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.	21
Tabla 4: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022	22
Tabla 5: Correlación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente	23
Tabla 6: Correlación del liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje	24
Tabla 7 Correlación del liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje	25
Tabla 8 Correlación del liderazgo pedagógico y la participación en la gestión	26
Tabla 9 Correlación del liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional	27

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre los: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una red educativa de la Región de Lima, 2022. Asimismo, el tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 140 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los estudiantes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que arrojó muy alta en ambas variables: 0,891 para la variable liderazgo pedagógico, y 0,835 para la variable desempeño docente. Se encontró que existe relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente, se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0. 000; significativa y un Rho = 0. 450\*\*) moderada.

**Palabras Clave:** Liderazgo pedagógico, desempeño docente, aprendizaje, enseñanza.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between: Pedagogical leadership and teaching performance in an educational network in the Lima Region, 2022. Likewise, the type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the research design is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 140 teachers. The technique used is the survey, these data collection instruments were applied to the students. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.891 for the pedagogical leadership variable, and 0.835 for the teaching performance variable. It was found that there is a relationship between pedagogical leadership and teaching performance, it is concluded that there is a direct and significant relationship between pedagogical leadership and teaching performance. What is shown with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 < 0.000; significant and a Rho = 0.450\*\*) moderate.

*Keywords:* Leadership, pedagogical, performance, teacher, learning, teaching.

## I. INTRODUCCIÓN

Respecto a la crisis actual por la enfermedad del COVID-19, según un informe de la Unesco (2020b), informó que, para el quinto mes del 2021, muchos estudiantes de diferentes niveles educativos alrededor del mundo han dejado las clases y la escuela. A partir de las características la enseñanza virtual evalúa el riesgo de reducir los vínculos presenciales que pueden generar conflicto por docentes y estudiantes, por la mala calidad, los vínculos y la intervención didáctica. En cuanto a la eficacia docente, se sustenta en un estudio de la OREALC/UNESCO (2019) que muestra que cuando se tienen en cuenta las percepciones de los usuarios sobre el desempeño docente, estas tasas descienden entre un 50% - 60% y llegan hasta un 30% - 40%. Resultados positivos en Latinoamérica. La situación epidemiológica actual en el campo de la educación ha cambiado los modelos de enseñanza y aprendizaje en todo el mundo.

Durante esta crisis, los docentes se ven afectados por su trabajo, y se pone a prueba su adaptabilidad para continuar brindando servicios educativos con los estándares de calidad requeridos y utilizar los implementos necesarios para integrarse bien a su labor día a día (Velma, 2020). Por ello exacerba los problemas educativos que enfrentan a diferentes países. Cáeres (2020), dice que desde esta postura positiva se a reconocido que en su totalidad los países cambiaran el funcionamiento de sus sistemas educativos y enfrentan dificultades para los docentes en el uso de los medios y la tecnología. La tecnología se ha vuelto muy importante. Como señalan Joy et al. (2020) Docentes presenciales, en transición a modelado a distancia desconocido, sin preparación, recurriendo a medios técnicos básicos, como el uso de teléfonos móviles, para enviar lecciones a los estudiantes.

Según información del Perú, las precarias condiciones laborales provocadas por algunos docentes no cuentan con computadoras o laptops en casa no tienen consecuencias. Asi mismo sin señal de Internet esto es alarmante que, después de trabajar de manera remota durante un año y planificar y desarrollar actividades de aprendizaje en el hogar, la mayoría de los niños carecen de las habilidades digitales que necesitan para trabajar de forma remota de manera más efectiva. La conectividad virtual, que es muy importante en la educación, está siendo destruida por los malos servicios conectados, incluso en las zonas bajas rusticas e incluso en algunos lugares ciudad del país (Aragón y Cruz, 2020)). Según se a informado por Ramos et al.



(2020) Las condiciones actuales sugieren que los docentes se centren en satisfacer las necesidades emocionales, adquirir habilidades digitales, satisfacer demandas laborales muy altas y planificar sus actividades escolares.

Según el ministerio de educación (2020), el sistema educativo “Aprendo en Casa”, que es un beneficio televisivo y radial está en nuestros medios informativos se ha anunciado con el objetivo de brindar servicios educativos a nivel nacional, y se trabaja para mejorar la educación. Cuando una emergencia sanitaria es generalizada y la brecha de aprendizaje se reduce. Esto permite que los docentes dediquen más tiempo a la formación de docentes virtuales, afectando su entorno profesional y ambiental, y el trabajo a distancia, además de la exposición a malas condiciones de trabajo, estrés psicológico y consecuencias psicofisiológicas, pérdida de tiempo en puntos. Insatisfacción de los padres y problemas de comportamiento femenino sin afectar el desempeño laboral de los padres (Celio, 2021).

En el contexto local, el liderazgo pedagógico, es claro que existen una serie de dificultades y contradicciones, la falta de un plan de seguimiento a favor de los estudiantes, y el desarrollo caótico del trabajo en equipo en las escuelas de varias escuelas. Es divertido y sin complicaciones. Por lo tanto, cuando la calidad de la educación se deteriora, es necesario cambiar su perspectiva para mejorar el trabajo restante en una en una red educativa de la Región de Lima, 2022. Por esta razón, el trabajo colaborativo es fundamental para el crecimiento profesional. Y el crecimiento Alcanzar las metas organizacionales requiere que cada docente realice diferentes tipos de acciones, como capacitaciones bien definidas, dentro de los criterios y estándares de desarrollo de competencias para todos los estudiantes. Asimismo, En una en una red educativa de la Región de Lima, 2022, debía realizar una encuesta que permitiera saber qué está pasando en la implementación de la educación en tiempos de epidemia, ya que la forma de educación ha cambiado. Nos necesitamos unos a otros para seguir los principios rectores del liderazgo para lograr resultados educativos satisfactorios.

Ante esta realidad, surgen las siguientes interrogantes ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una red educativa de la Región de Lima, 2022?, por consiguiente, se plantea las específicas: ¿Qué relación existe entre el

aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo profesional en una red educativa de la Región de Lima, 2022?,

La justificación de este estudio es su importancia teórica, contribuye ampliar el conocimiento sobre cómo ha surgido el liderazgo educativo y el desempeño docente durante una pandemia. Información importante que te ayudará a determinar el impacto de esta situación en la educación. Dado lo anterior, la investigación de licencias sociales permite a los gerentes mejorar el desempeño al enfatizar el liderazgo compartido en la educación que influye en las mejores prácticas. Lograr una formación de calidad y un aprendizaje óptimo tiene un valor teórico ya que se espera que esto se vea reflejado en el desempeño del directivo. El liderazgo pedagógico y el desempeño docente pueden mejorar el método educativo proporcionando información actualizada sobre la importancia de la sociedad.

También es de importancia práctica, este estudio se realizó para mejorar las habilidades de gestión, la práctica docente y la utilidad metodológica, y este estudio servirá como referencia para futuros investigadores académicos en el desarrollo de las herramientas de investigación que proponemos. se consideran orientaciones, desfile y conceptos que aclaran e indagan los temas de exploración. Asimismo, el significado práctico radica en cómo contribuye a resolver la verdad incierto. Esta posición es importante porque ayuda a los docentes a orientar las acciones pertinentes que es necesario realizar para contribuir a mejorar la educación frente a las nuevas emergencias y desafíos educativos. Finalmente, recordar que esta investigación se basa en una metodología que es el proceso de recolección y procesamiento de datos honestos, válidos y confiables. Esto se hace utilizando técnicas estadísticas, de diseño y de procedimiento para permitir el análisis y la discusión de los resultados y generar nuevos conocimientos sobre los temas de investigación.

Se considera como finalidad principal: Establecer la conexión que hay en medio de el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una red educativa de la Región de Lima, 2022, Por consiguiente, se plantea los objetivos específicos, Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje,

enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo profesional en una red educativa de la Región de Lima, 2022

Asimismo, se plantea la hipótesis general, entre una relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una escuela formativa 2022. Asimismo, se plantea las hipótesis específicas: entre una relación a el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo profesional en una red educativa de la Región de Lima, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

En un estudio nacional anterior, Sánchez (2021) realizó un estudio cuantitativo utilizando el diseño AB original, la puntuación descriptiva y la correlación. El objetivo fue señalar la relación en medio de liderazgo y desempeño docente a partir de una cantidad de habitantes de 431 y una muestra de 81 maestros seleccionados de forma expectativa. En sus efectos explicativos, el 58% de los maestros encontró en su ras bajo y el 59% de ras alto mostró desempeño, mientras que la prueba argumental mostró importancia de 'rho' = 0,589 y un nivel de relevancia de 0,000. Está por debajo del ras de confianza de 0,05. Concluimos indicando un enlace en las dos variables. En cuanto a la relación entre la dirección dimensional futura y el desempeño, se obtuvo rho = 0,592 y una relevancia de 0,000, mostrando un enlace positiva, moderada y relevante. Muestre que todos los líderes que pueden comunicar su visión y misión podrán ver que comparten las mismas metas y objetivos.

Ucharima (2018) halló el liderazgo docente y el desempeño docente en la región de Kangajo. Estudió la relación entre variables. La metodología es el grado de correlación cruzada. Plan no experimental. El cuestionario, una herramienta de recolección de datos, se probó con la r de Pearson, con la primera variable superando el puntaje pequeño (0,21), la credibilidad de cronbach de 0,931 y la segunda variable con coherencia interna de 0,982, cada vez más alta. La herramienta se aplicó a 29 docentes de 50. Concluye su estudio mostrando que las variables están correlacionadas y respaldadas por el estadístico obtenido (0.752), es decir, están razonablemente asociadas con un valor significativo de  $0.000 < 0.05$ .

Por su parte, en el estudio de Reyes (2019), la capacidad de liderazgo y el desempeño educativo de los directivos tienen como propósito primordial poder identificar la relación entre variables. Esto significa que es cuantitativo más que empírico y explica la asociación. La población fue de 127 y se utilizaron dos hojas de apuntes para la recolección de datos. La puntuación de correlación Rho de Spearman es  $r = 0,711$ , señala el enlace estadísticamente relevante entre las variable en lo que concluyó que el liderazgo administrativo óptimo corresponde a tener buenos docentes y viceversa.

Cisneros y Lydesma (2021), en liderazgo pedagógico del trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria, COVID-19 detalla las diferencias en los componentes que median el liderazgo. Los métodos de enseñanza que practica el director en la docencia no existen en las instituciones públicas de Lima. EST (hora estándar del este). Este estudio es consistente con un enfoque cuantitativo que es una estimación descriptiva, no experimental. Se utilizó una muestra de 104 directores ejecutivos en un grupo de directores ejecutivos corporativos seleccionados. Encuestas y sondeos de opinión. Los resultados mostraron que, en beneficio de las instituciones educativas y los estudiantes, prácticamente se logró la educación inexistente debido al liderazgo educativo en las instituciones educativas. Los resultados mostraron que no hubo diferencias estadísticamente significativas en las medidas de liderazgo para el aprendizaje a distancia dentro de las agencias gubernamentales en la Fundación Lima. Esto significa que estos elementos específicos de una práctica de liderazgo direccional se manejan con resultados similares.

Inicio y Capuñay (2020), cuyo título: Liderazgo directivo y desempeño docente en colegios privadas y crear una respuesta existente entre la capacidad de liderazgo y el logro profesional del docente en instituciones privadas en la ciudad de Yen. En un plano descriptivo interrelacionado, la población está conformada por cinco instituciones educativas privadas de la ciudad. En esta encuesta participaron 80 docentes y 720 alumnos, y la muestra estuvo conformada por 250 alumnos y 66 docentes. Se realizaron cuatro encuestas. Dos alumnos y dos profesores. Existe una fuerte correlación entre el liderazgo del supervisor y la capacidad de los docentes (p. 0,8341) y estudiantes (p. 0,9422) para desempeñar sus funciones, entre el liderazgo del liderazgo, la gestión democrática y la eficacia educativa, se encontró que existe una correlación muy estrecha. Brevemente, entre docentes (p. 0,9795) y estudiantes (p. 0,9726), entre el liderazgo liberal de los supervisores y el desempeño profesional de los docentes (p. 0). 9868) y estudiantes (p.: 0,8522), existe una relación entre ellos. ).

Fretel (2018) realizó un estudio con el objetivo de esclarecer el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño docente. 60 docentes a través de la aplicación de dos formularios, estos mostraron un 68,3% de los maestros piensan que la primera variable incide en la que sigue, mientras que el 32% no lo cree. En los estudios

deductivos se utilizó la prueba de chi-cuadrado, con un grado de libertad de 1 y 5% de error. Dando como respuesta a un 16.606 ( $p = 0,000, < 0,05$ ), considerando que tiene un efecto en la eficacia educativa. Asimismo, para el tamaño de la guía se encontraron 10.495 chi-cuadrado ( $p = 0,001; < 0,05$ ). Esto muestra que la variable dependiente también se ve afectada.

De igual forma, Ordinola (2019) realizó en su estudio un estudio correlacional, no experimental, descriptivo y numérico para tratar de señalar el enlace de las variables antes mencionadas. El número de docentes y administrativos que aplicaron el cuestionario fue de 30. Los resultados obtenidos según la correlación de Pearson fueron de 0.658. En otras palabras, la relación es alta, significativa y alta.

A nivel internacional, Orellana (2019) indaga el liderazgo del directivo y el desempeño del maestro utilizando una perspectiva cuantitativa, niveles descriptivos correlacionados y la falta de un diseño experimental. Trabajó con 125 maestros y 105 personas en nueve escuelas privadas en El Salvador. La primera variable es la modificación del formulario multifactorial de Bass y Abolio, la segunda es el formulario Sus análisis muestran que el liderazgo transformativo tiene un enlace positivo bajo y relevante con el desempeño y sus dimensiones. ( $r = 194, p = 048$ )

Gonzales et al (2019) realizó en su investigación, el liderazgo docente en la enseñanza utilizando el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño original ab. Aquí utilizamos una muestra no potencial. 1196 integrantes en relación con docentes, alumnos y padres de familia. El cuestionario tiene un alfa de Cronbach de 0,977 y se utiliza como herramienta estructural diseñada en consulta con 12 expertos. Los resultados indican que en el proceso de formación de líderes educativos, los aspectos emocionales, atractivos, profesionales, participativos y formales cobran tanta relevancia como inherentes a su labor.

Por su parte, Morales (2018) realizó un estudio en Ecuador para determinar el enlace de liderazgo y el desempeño docente. Los métodos utilizados fueron cuantitativos y correlativos, y el estudio se aplicó mediante el método de Likert sobre una muestra de 20 docentes. Hoy se sabe que la nueva generación necesita metodologías y procesos que satisfagan su deseo de investigar y resolver muchos problemas, como el Rho de

Spearman = 0,521 y el nivel de significación de  $p = 0,000$  incrementado a menos de 0,05. De esta manera, se demuestra una relación entre las dos variables presentadas.

Hidalgo y Orbegoso (2019), cuyo título: el desempeño docente y el liderazgo en la enseñanza. El objetivo es determinar el efecto de la primera variable sobre la segunda variable. Usaron inferencias e hipótesis cuantitativas, utilizando estudios transversales en lugar de experimentos. Un enfoque transversal, diseño de asociación causal, colaboró con una muestra de 267 docentes y 158 docentes de la población y aplicó un cuestionario de prueba sumativa de Cox y Snell con estimación a 0.426, efectivo para el 42.6% de los educadores, la prueba de Nagelkerke con factibilidad de actividades educativas y un coeficiente de 0.495 mostrando una dependencia variable del 49,5%.

Por su parte, Morales (2018) realizó un estudio en Ecuador con el enfoque de hallar el enlace entre las habilidades de liderazgo y el desempeño docente. de 20 profesores. Hoy en día, se sabe que la próxima generación necesita metodologías y procesos que satisfagan el deseo de Spearman de investigar y resolver muchos problemas, usando Rho de Spearman = 0.521 y significancia  $p = 0.000$  menos .0.05. De esta manera, se demuestra una relación entre las dos variables presentadas.

Por lo tanto, según Ñanez y Lucas (2018), cuyo título: Liderazgo y ser futuristas, se anticipan a los futuros docentes, es decir, se anticipan a los posibles cambios y se responsabilizan de la educación. Como el nuevo liderazgo educativo se considera una variable, debe alinear y preparar a sus compañeros de clase para las tendencias y, con suerte, preparar a sus compañeros de clase para estos nuevos desafíos educativos. En este sentido, los administradores educativos se sienten felices cada vez que demuestran su capacidad para liderar nuevos desafíos educativos. Es importante dejar de lado el modelo de gestión educativa tradicional, ya que es un sello distintivo de los administradores educativos contemporáneos. Una de las características de un líder es la resolución de problemas. (Ñanez y Lucas 2018)

Por su parte, Vaillant y Rodríguez (2015) enfatizaron que los responsables del liderazgo educativo deben delegar la responsabilidad en la toma de decisiones y aclarar proactivamente lo que la organización debe lograr. Marco de enfoque horizontal. Cabe señalar que el jefe del equipo de educación debe monitorear la información que se

brinda a los empleados sobre las actividades a realizar en el establecimiento y la hoja de ruta para el desarrollo de estas actividades. (Díaz, 2015). Los líderes educativos facilitan la enseñanza a través de la acción y el lenguaje, requieren preparación y habilidades especiales, y sirven como líderes, autoridades, docentes y educadores, pero son vistos como personas de diferentes maneras (Matshediso, 2019).

En cuanto a las variables del liderazgo educativo, Bolívar (2010) vislumbra un conjunto de prácticas con características educativas e innovadoras que facilitan, dirigen y controlan el proceso. Y en el Centro educativo, incluidas actualizaciones de conocimientos para maestros, supervisores y más. Otros actores del entorno educativo se someten a formación, específicamente al logro de los objetivos educativos de la organización.

De manera similar, Ñañez y Lucas (2018), definen el liderazgo pedagógico como un fenómeno social positivo y cambiante al intentar cambiar el comportamiento de los seguidores, la motivación y el desempeño de los líderes, así como las actitudes de los seguidores. Características organizativas e intelectuales. Frente a las demandas del progreso científico, social y económico, el liderazgo educativo es ahora fundamental para el desarrollo de una educación en la que exista un nuevo sistema organizativo basado en una nueva estructura organizativa. (Ñañez y Lucas 2018). Las estructuras administrativas que impulsan la innovación en las instituciones educativas. (Alcázar, 2020), es una forma de que las organizaciones sean cada vez más competitivas en el establecimiento de metas de aprendizaje significativas para sus estudiantes. Por lo tanto, las acciones estratégicas, la planificación, la implementación y la evaluación de los líderes educativos pueden fomentar la excelencia para la transformación de la educación y mejorar la calidad de la educación. Para Maya et al. (2019), argumenta que la dirección única de cada grupo en el que participan los líderes educativos está relacionada fundamentalmente con el diseño y la supervisión de todos los procesos de valorización de cada institución educativa. En definitiva, los líderes deben participar en todas las actividades que promuevan. Mejorar los resultados organizacionales.

Dimensión, al establecer metas y expectativas, continúa haciendo cosas nuevas, analizando problemas, desarrollando estrategias, resolviendo problemas e inspirando nuevas ideas. Según (Ñañez y Lucas 2018), el entusiasmo por la enseñanza en el aula,



la motivación para lograr, la motivación para aprender y el optimismo para alcanzar las metas. Los objetivos finales y las habilidades de liderazgo incluyen ser considerado con los sentimientos y necesidades del maestro y fomentar la empatía y la interacción de los estudiantes. Coaching personal y desarrollo de la confianza. Reducir las dificultades de aprendizaje y mostrar empatía hacia la educación.

En la dimensión: Asignación de recursos, brindando elementos para definir roles donde se pueden compartir conocimientos y habilidades. En otras palabras, cualquiera puede desarrollar problemas simples o complejos, pero debe ser proactivo. Para los grandes diseñadores, esta forma horizontal es un ejemplo clásico de cambio, liderazgo que comienza desde adentro y crece hacia la institución.

En la dimensión: Garantizar la enseñanza., las medidas exitosas de calidad efectiva, progreso social y gerencial, desencadenar el liderazgo, la crítica y la creatividad, y la integración del conocimiento operan los criterios, como lo afirman Nanez y Lucas (2018), una enseñanza de calidad, es el éxito de una institución, ayuda a desarrollar la nueva visión, empodera más y educa a todos en la organización. En la dimensión: Liderar el aprendizaje, Según Ñanez y Lucas (2018), la confianza de las personas en una organización se expresa a través de la competencia cognitiva, los procesos y la visión de un gerente dentro de un marco común para mejorar el compromiso del maestro, y cómo establecer metas.

En la dimensión: Desde la perspectiva de dimensión: Asegurar un ambiente ordenado y favorable, según Ñanez y Lucas (2018), tienen acciones y factores externos, acciones en pedagogía, y confluyen diversas disciplinas teóricas, pero estas son la educación con la comunidad conocida como estudiantes y padres de familia en el proceso pedagógico es similar Carhuavilca (2020), requiere compromiso personal, así como facilitar a los docentes, asimismo el compromiso es cuestión de trabajar con otras comunidades escolares intercambiar acciones y líderes.

El concepto de liderazgo educativo va más allá de la gestión y las operaciones, es decir, se centra en la capacidad de las personas para determinar su capacidad de influir en los demás y alcanzar objetivos comunes (Ñanez y Lucas, 2018). Se introdujo en el campo de la educación en el sentido de que estas experiencias se plasman en las

llamadas organizaciones inteligentes y en crecimiento, que tienen mucho éxito en el mundo del comercio, crean una moneda económica y tienen altos niveles de competencia. (Jarl, et al. (2017).

El concepto de liderazgo educativo va más allá de las perspectivas empresariales y de gestión, es decir, se centra en la capacidad de las personas para determinar su capacidad de influir en los demás y alcanzar objetivos comunes. Estas experiencias se introdujeron en el campo de la educación de contenidos, posible gracias a las llamadas empresas inteligentes y en crecimiento que operan a un alto nivel en el mundo. En el mundo del comercio hemos creado monedas muy baratas y hemos conseguido un alto nivel de competencia. (Jarl et al. (2017)

Los líderes pedagógicos son líderes que trascienden como Contreras (2016), donde el liderazgo es motivación, para alcanzar metas y superar las metas de la planeación, en especial la optimización de diferentes tipos de recursos, afirma que es el creador de estrategias eficaces y efectivas. comportamiento. Los autores argumentan que el liderazgo desde una perspectiva organizacional es formal si se percibe como un cargo, y si el líder no influye en la comunidad o grupo de personas solo desde una perspectiva ideal, afirma que indica que puede ser informal. Capacidad para organizar grupos según los objetivos deseados (Llorent, et al., 2017)

En el caso de Quiroga & Aravena (2017), un análisis específico del liderazgo en un contexto educativo se basa en la competencia gerencial con los actores educativos de la comunidad de aprendizaje y los procesos de gestión relacionados. familia. Por tanto, el liderazgo se caracteriza por un comportamiento que conduce al desarrollo de la institución, con la participación de todos los actores internos y externos.

Según Sancho (2020), un líder debe ser alguien que tenga la capacidad de influir en los demás para lograr un objetivo común. Esto también se menciona en Contreras y Barboza (2013). La capacidad de reformar el comportamiento depende del consenso intergeneracional, la participación, las prácticas pedagógicas y de enseñanza y las realidades de una gran diversidad cultural.

Roca y Alonso (2020) pueden alcanzar metas educativas porque el liderazgo no se basa en la fuerza, sino en la capacidad de conectar fuerzas, crear espacio para el crecimiento, responder al cambio y alcanzar las metas que te propones. Para todos los participantes en el sistema, esta posición también fue desarrollada por Rogers y Maytan (2019), con la base principal de la capacidad de los líderes para influir en grupos de personas en el grupo. Por lo tanto, es una conexión estructurada. Las acciones que gobiernan condiciones específicas sugieren intencionalmente acciones generales basadas en condiciones futuras ideales compartidas. En última instancia, los líderes son los verdaderos mentores, y es importante interactuar y contribuir al crecimiento del grupo, por lo que la participación también es fundamental para lograr las metas de los demás.

Villa y Asociados. (2020) Sigue las pautas modelo para el liderazgo transformacional en instituciones educativas que conectan la participación, la colaboración, el análisis y la reflexión para consolidar ideas cuando la consolidación prevalece y generalmente es la participación colectiva de los líderes en la toma de decisiones. liderazgo organizacional y agentes educativos,

Obregón y Hernández (2020), muestran que los componentes del liderazgo transformacional incluyen componentes que se enfocan en cuatro líderes. Es por eso que, como explica Orellana (2019), la influencia idealizada como medio grupal, un impulso constante por el logro compartido, la competencia individual y un alto valor intelectual vinculado a través del compromiso, el liderazgo que logran es igualmente poderoso. Conocido por llegar a un consenso solamente. beneficio mutuo. Finalmente, según Nanese y Lucas (2018), el liderazgo beneficioso en esta variable se puede dividir en tres dimensiones.

En cuanto al desarrollo/desempeño del docente, Murillo (2018) manifiestan, se vienen gestionando el nuevo conocimiento sobre cuáles deberían ser los requisitos mínimos que tendría que tener un líder dentro del marco pedagógico, que vienen evolucionando para el beneficio de todos los integrantes de la institución la cual preside, por su parte Ritacco (2017), precisan que para conocer la situación actual de una institución es esencial que se realicen la verificación constante por medio de los indicadores educativos, mediante los cuales se puede garantizar un óptimo aprendizaje a todos los

estudiantes, Reyes (2018) precisa que la evaluación del desempeño docente, nace por la necesidad de poder llevar un control de cada uno de los procesos escolares.

Son las acciones que toman los maestros a lo largo de sus carreras para aumentar la efectividad de sus servicios, el aprendizaje se da como resultado de interacciones significativas, tiene lugar en el ambiente en el que se desenvuelven y provoca cambios en sus prácticas docentes, los docentes están en constante aprendizaje, pero ese aprendizaje no es solo conocimiento, sino también las situaciones que se encuentran a diario con sus alumnos y la capacidad de crear estrategias adecuadas para generar cambios y adaptarse a diferentes estilos de pensamiento y aprendizaje. (Minedu, 2020).

Quispe (2020) cada uno de los docentes tiene que tener un control y la generación del logro de manera individual como grupal, Jiménez (2017) dentro de los estándares se tiene que tener en consideraciones que todos tienen que desarrollar el trabajo y manejo de controles en equipo, Córdor (2019), dentro de este aspecto es esencial el desarrollo de las actividades donde la familia realiza las labores de apoyo para mejorar todos los aspectos de manejo dentro del ámbito educativo, el Minedu (2018) dentro de los estándares internacionales, todos los docentes tienen que implementar sus competencias y habilidades, mediante las cuales pueda gestionar de manera eficiente sus sesiones, motivando y propiciando el aprendizaje de manera continua, para ello es esencial que todos los docentes realicen sesiones de trabajo donde se aborde la problemática en su salón, donde puedan intercambiar ideas para optimizar el proceso del aprendizaje, el uso de recursos tiene que ser algo frecuente.

El desempeño docente, desde esta perspectiva advierte las siguientes dimensiones (MINEDU, 2018): Primera, Preparación para el aprendizaje: dentro del marco se encuentra comprendida dentro del proceso de desarrollo de sesiones pedagógicas, así como de gestionar de manera eficiente los programas de la institución, el desarrollo de los programas educativos, en base a las necesidades y requerimientos que tienen cada uno de los estudiantes en base a sus competencias.

Segunda, Enseñanza para el aprendizaje: comprende el proceso de la conducción de la enseñanza, así como la mediación pedagógica al momento de desarrollar lo

programado poniendo en práctica la motivación de los estudiantes, desarrollar estrategias y recursos apropiados.

Tercer, Participación en la gestión: dentro del enfoque está fundamentado cuando se realiza la interacción de todos los integrantes de la institución, tomando como visión el aspecto democrático, donde se desarrolle el proceso de aprendizaje de manera conjunta entre docentes, y alumnos.

Cuarta, Desarrollo profesional: tiene como finalidad el desarrollo del proceso, así como las prácticas que se desarrollan dentro de las características esenciales dentro de la comunidad. Para ello el trabajo de manera conjunta de todos los docentes es esencial para poder realizar un proceso de aprendizaje efectivo para todos los estudiantes en las distintas regiones del país y contribuir a su desarrollo social.

De acuerdo a Ramos & Rueda (2020), el desempeño docente tiene como inicios los sistemas educativos, mediante los cuales se asumen la responsabilidad de poder desarrollar diversas etapas de desarrollo y formación integral para el beneficio de los docentes, por su parte Díaz (2017) dentro de la sociedad del conocimiento, se generan una serie de mecanismos mediante los cuales se requiere generar nuevos enfoques del desempeño docente para lograr que se puedan implementar diversos tipos de acciones en la institución.

Según el Minedu (2018), se establece en que todos los profesores tienen que llevar a cabo un proceso de modificación en sus sesiones de clase, el maestro tiene que ser un agente motivador para que los estudiantes consigan educarse de una manera interactiva, los distintos enfoques desde el ámbito humanista y social para el beneficio de todos; así mismo a través del progreso del enfoque y las competencias en el contexto de las sesiones de clase, se favorecerá para que el estudiante despliegue un análisis crítico de la totalidad del proceso de aprendizaje y poder tomarlo en cuenta en su vida diaria de manera sistemática, para ello es primordial que el profesor ponga de manifiesto dentro del aula el total conocimiento en los distintos temas educativos.

La teoría de desempeño seleccionada para explicar el desempeño docente es la teoría de las expectativas de Escribano (2017), en la cual, los principales principios señalan que el sentimiento de estar satisfecho por parte de los docentes en referencia a sus

labores es un bucle que apoya en la misma mejora de su desempeño. De acuerdo con este principio, la percepción subjetiva que tiene el docente en referencia a la forma en la que realiza sus labores o da sus clases, tiene una retroalimentación por medio de la cual incrementará o disminuirá su rendimiento.

Los elementos que el autor de este modelo teórico propuso son: a) Expectativa, representada por la vinculación que surge en el binomio empeño – desempeño, es decir, representa la forma en que se esfuerza el docente (basado en una expectativa subjetiva) conducirá al cumplimiento más idóneo de sus funciones, es decir logrará un resultado. b) Instrumentalidad, corresponde a la relación de dependencia que surge entre desempeño logrado – compensación recibida, es decir, refiere al reforzador que recibe el docente en congruencia a su desenvolvimiento logrado (en función de su efectividad). c) Valencia, referido a la significancia que tendrá la compensación para el docente, de acuerdo al grado o nivel de desenvolvimiento percibido por el mismo. Cuanto mayor sea la valencia, mayor será la probabilidad de incremento en el desempeño (Galán, 2017)

De acuerdo a Arias & Carmen (2015), se puede plantear el modelo de su teoría en la siguiente fórmula: Fuerza motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia. Las siglas inglesas de las que deriva este modelo teórico son: Valence, Instrumentality and expectancy o VIE. El sentido básico de la teoría es que el docente tendrá motivación de tener un mejor desempeño en base a la compensación (valoración) que tenga como feedback (Gutiérrez, 2020)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo, diseño de la investigación

##### 3.1.1. Tipo de la investigación

El patron de investigación es basico y pretende extender el conocimiento teórico. Los investigadores no pretenden manipular las variables o sus propiedades, simplemente explican, diagnostican y sacan nuevas conclusiones. (Hernández y Mendoza, 2018)

##### 3.1.1. Diseño de la investigación

Es correlacional, no experimental, transversal, el método es hipotético deductivo, asimismo adquirir nuevos conocimientos de teorías existentes. (Hernández y Mendoza, 2018)

#### 3.2. Variables y operacionalización. El estudio abordó el uso de las siguientes variables:

Variable 1: Liderazgo pedagógico, Contreras (2016), es la gestión institucional orientada a desarrollar aprendizajes que sean de calidad de los y las estudiantes de manera permanente, en la que la participación de los docentes debe tener un accionar comprometido, así como innovador. El liderazgo pedagógico en la actualidad es esencial para que todos los directivos puedan orientar a los integrantes de su institución educativa y poder influenciar positivamente, en cuanto al desempeño docente en los centros educativos se tiene una serie de dificultades para poder desarrollar sus actividades con normalidad, entre las principales causas es la falta de compromiso, conflictos entre los docentes, problemas de conectividad.

Variable 2: Desempeño docente, Son las acciones que toman los maestros a lo largo de sus carreras para aumentar la efectividad de sus servicios, el aprendizaje se da como resultado de interacciones significativas, tiene lugar en el ambiente en el que se desenvuelven y provoca cambios en sus prácticas docentes, los docentes están en constante aprendizaje, pero ese aprendizaje no es solo conocimiento, sino también las situaciones que se encuentran a diario con sus alumnos y la capacidad de crear

estrategias adecuadas para generar cambios y adaptarse a diferentes estilos de pensamiento y aprendizaje. (Minedu, 2020).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población estaba conformada por alumnos con características similares, según el tema de estudio (Hernández y Mendoza (2018), la cifra es de 140 docentes en una en una red educativa de la Región de Lima, 2022.

La demostración es un subgrupo de personas, cuyos elementos dependen de las características en la población en estudio. Incluye 140 docentes en una en una red educativa de la Región de Lima, 2022. (Hernández y Mendoza, 2018)

Muestreo, el muestreo es probabilístico, la técnica es aleatorio simple conformada por 140 docentes en una en una red educativa de la Región de Lima, 2022. (Hernández y Mendoza, 2018)

Criterios de inclusión, comprende a todos los docentes que se encontraron en el momento de la aplicación del cuestionario en una en una red educativa de la Región de Lima, 2022.

Criterios de exclusión, no ser maestros en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Unidad de análisis, ser maestros en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

### 3.4. Procedimiento e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento empleado en la investigación para medir el liderazgo pedagógico y el desempeño del maestro es un formulario basada en el uso de un cuestionario que proporciona un recurso esencial para la recopilación de información porque proporciona una descripción cuantitativa de los Objetivos planteados en términos de las variables, actitudes, opiniones y percepciones de los encuestados (Hernández y Mendoza, 2018)



Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es el cuestionario, variable 1: El liderazgo pedagógico consta de 40 ítems multifactoriales. Según Valderrama (2015), muestran que las pruebas involucran el procesamiento y análisis individual de las herramientas de recolección de datos, en una escala de 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre, los niveles, deficiente, eficiente, muy eficiente. El instrumento es el cuestionario, la variable 2: desempeño docente consta de 22 preguntas politómicas Según Valderrama (2015), afirmó que esta prueba implica la gestión individual y la agregación de dispositivos de recopilación de datos, la escala del 1 al 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Desde el punto de vista de la confiabilidad, esto se logró aplicar una prueba piloto a 20 docente de la muestra. La prueba de confiabilidad da un Alfa de Cronbach = 0.883. Esto determina que el mecanismo es factible.

Alfa Cronbach	de N° de ítems
0,883	40

La segunda variable, desempeño docente, consta de 22 ítems. Esta es la misma variable que ha sido evaluada por un experto, el cuestionario es aplicable. En cuanto a la confiabilidad de la herramienta también se aplica el Alfa de Cronbach que da una estimación de 0.894 lo que concluye que el mecanismo de medición de variables de desempeño docente es .

Alfa Cronbach	de N° de ítems
0,894	22

3.5. Procedimiento: La aplicación del documento fue coordinada con el director para la respectiva autorización de la Investigación, a través del formulario de Google, se aplicarán a 140 maestros, completando el cuestionario para cada persona que ingresó a su respectivo gabinete para análisis de los datos, toda la información recopilada ha

sido procesada en el programa estadístico SPSS 26 para analizar sus respectivos resultados.

3.6. Regla de estudio de datos: El programa de estudio de datos es compatible con el software SPSS 26 teniendo en cuenta las siguientes operaciones: Se elabora a partir de una data, se organiza mediante una vista de variables y de diseño de datos, puntuaciones obtenidas de cuestionarios de la organización para medir las variables de estudio en mención. Los datos se organizan en una tabla de distribuciones de frecuencias absolutas y relativas, correspondientes al propósito del estudio. El estadístico apropiado para la presente investigación es el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos: Realizar investigaciones basadas en tres principios morales, primero el respeto a las personas, luego la caridad y finalmente la justicia. Estos principios permiten que los participantes, investigadores e instituciones sean tratados con igual respeto. Asimismo, el estudio cumplió con las pautas internacionales para escribir artículos académicos, citando fuentes de otros autores del estudio y citando los estándares APA 7. Consentimiento del participante.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción prueba de normalidad

Ho: La distribución de las variables investigadas es igual a la distribución normal.

Ha: La distribución de las variables investigadas es diferente a la distribución normal.

Tabla 1

#### Pruebas de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	6,393	140	,000
Desempeño docente	6,386	140	,000*

Prueba de normalidad para variables que muestran  $p = 0,000 > 0,05$  y  $0,000 < 0,05$  (Kolmogórov-Smirnov  $n = >30$ ). Por tanto, inicialmente corresponde a una distribución normal y el segundo caso no, por lo que no es posible comparar las diferentes distribuciones.

Con la evidencia presentada, argumenta y concluye que el uso de parámetros no estadísticos es razonable porque son uno de esos datos no disponibles de una distribución normal (nivel educativo y habilidad variable). Liderazgo educacional).

Tabla 2

Nivel de liderazgo pedagógico en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	3,6
Alto	135	96,4
Total	140	100,0

lectura:

se puede evidenciar en el cuadro; respecto al liderazgo pedagógico, el nivel medio representa a 3.6%, y el nivel eficaz 96.4%.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	8	5,7
Alto	132	94,3
Total	140	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño docente (Anexo 2)

lectura:

se puede evidenciar en el cuadro; respecto al desempeño docente, el nivel medio representa a 5.7%, y el nivel alto 94.3%.

Tabla 4

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022

		Desempeño docente		Total
		Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico	Medio	3 2,1%	2 1,4%	5 3,6%
	Alto	5 3,6%	130 92,9%	135 96,4%
Total		8 5,7%	132 94,3%	140 100,0%

Fuente: Cuestionario del liderazgo pedagógico y el desempeño docente (Anexo 2)

Interpretación:

Como se muestra en las tablas y figuras, el liderazgo pedagógico se ubica en el nivel medio, y el 3,6% de los docentes considera que el desempeño docente es medio. De igual forma; el liderazgo pedagógico se encuentra en un ras superior, y el 92.9% de los maestros considera que el desempeño docente se haya en un nivel alto.

#### 4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general:

Ho: No existe un enlace con el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Hi: Existe una relación con el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Observamos en la tabla 5 la obtención de un valor sig = 0,000, menor a 0,05 y por regla podemos concluir que hay suficientes pruebas de estadística para determinar que existe un enlace entre las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una red educativa de la Región de Lima, 2022. Así mismo, se halló una estimación positiva  $r = 0,450$ , lo que afirma que el enlace de las variables es directa, pero de grado es moderado.

Tabla 5

Correlación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente

			Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	de 1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	140	140
		Coeficiente de correlación	de ,450**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	140	140	

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Hi: Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Observamos en la tabla 6, se ha obtenido un  $\text{ras sig} = 0,000$ , menor a  $0,05$  y por norma determinamos concluyendo que hay enlace en medio del liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en una red educativa de la Región de Lima, 2022. Así mismo, se obtuvo el  $\text{ras positivo } r = 0,694$ , lo cual confirma que la relación en medio de las variables es directa, pero es grado moderado.

Tabla 6

Correlación del liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje

			Liderazgo pedagógico	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	de1,000	,694**
	Liderazgo pedagógico	Sig. (bilateral)	.	,000
	de	N	140	140
		Coeficiente de correlación	de,694**	1,000
	Preparación para el aprendizaje	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Hi: Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 7, el resultado de ras es sig = 0,000, menor a 0,05 y por norma concluimos que hay bastante evidencia estadística para determinar que existe relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en una



red educativa de la Región de Lima, 2022. Asimismo, se obtuvo un valor positivo  $r = 0,354$ , para ello confirma el enlace de las variables es directa, en grado es bajo.

Tabla 7

Correlación del liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje

			Liderazgo pedagógico	Enseñanza para el aprendizaje.
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	de 1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Enseñanza para el aprendizaje.	Coeficiente de correlación	de ,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

principio: Reporte del SPSS para el estudio.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Hi: Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Se puede observar en la tabla 8, la obtención del  $\text{ras sig} = 0,000$ , menor a  $0,05$  y por norma concluimos que hay bastante recuento para determinar que hay enlace en medio del liderazgo pedagógico y la participación en la gestión en una red educativa de la Región de Lima, 2022. Asimismo, se obtuvo un valor positivo  $r = 0,284$ , lo cual confirma que hay enlace en medio las variables es directa, pero de grado es bajo.

Tabla 8

Correlación del liderazgo pedagógico y la participación en la gestión

			Liderazgo pedagógico	Participación en la gestión
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	de $0,284^{**}$	$0,284^{**}$
	Liderazgo pedagógico	Sig. (bilateral)	.	$0,001$
		N	140	140
	Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	de $0,284^{**}$	$0,001$
		Sig. (bilateral)	$0,001$	.
		N	140	140

principio: Reporte del SPSS para el estudio.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe una relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Hi: Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.

Se puede observar en la tabla 9, el ras sig = 0,000, menor a 0,05 y por norma podemos determinar que hay bastante recuento para decir que hay en medio del liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional en una red educativa de la Región de Lima, 2022. Así mismo, se obtuvo un ras positivo  $r = 0,420$ , lo que confirma que el enlace esta en medio de las variables es directa, pero de grado es moderado.

Tabla 9

Correlación del liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional

			Liderazgo pedagógico	Desarrollo profesional
Rho	de	Coeficiente de correlación	de1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	de	N	140	140
		Coeficiente de correlación	de,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

principio: Reporte del SPSS para el estudio.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los efectos inferenciales de la hipótesis general, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada en medio del liderazgo pedagógico y el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.450, significativo. Sánchez (2021) Concluimos que existe una relación en medio de las dos variables. En cuanto a la relación entre la dirección dimensional futura y el desempeño, se logró que  $\rho = 0,592$  y una relevancia de 0,000, mostrando una adecuación positiva, moderada y significativa. Muestra que todos los líderes que pueden comunicar su visión y misión podrán ver que comparten las mismas metas y objetivos. Orellana (2019) Sus efectos muestran que el liderazgo transformativo tiene un enlace positiva débil pero significativa con el desempeño y sus dimensiones. ( $r = 194$ ,  $p = 048$ ) Por lo tanto, según Ñanez y Lucas (2018), el liderazgo y ser futuristas, se anticipan a los futuros docentes, es decir, se anticipan a los posibles cambios y se responsabilizan de la educación.

Murillo (2018) manifiestan, se vienen gestionando el nuevo conocimiento sobre cuáles deberían ser los requisitos mínimos que tendría que tener un líder dentro del marco pedagógico, que vienen evolucionando para el beneficio de todos los integrantes de la institución la cual preside. Por su parte, Vaillant y Rodríguez (2015). Cabe señalar que el jefe del equipo de educación debe monitorear la información que se brinda a los empleados sobre las actividades a realizar en el establecimiento y la hoja de ruta para el desarrollo de estas actividades. Matshediso, los líderes educativos facilitan la enseñanza a través de la acción y el lenguaje, requieren preparación y habilidades especiales, y sirven como líderes, autoridades, docentes y educadores, pero son vistos como personas de diferentes maneras (2019). Ñanez y Lucas (2018), las estructuras administrativas que impulsan la innovación en las instituciones educativas.

Alcázar (2020), es una forma de que las organizaciones sean cada vez más competitivas en el establecimiento de metas de aprendizaje significativas para sus estudiantes. De acuerdo a Ramos & Rueda (2020), el desempeño docente tiene como inicios los sistemas educativos, mediante los cuales se asumen la responsabilidad de poder desarrollar diversas etapas de desarrollo y formación integral para el beneficio de los docentes. Para Maya et al. (2019), por lo tanto, las acciones estratégicas, la planificación, la implementación y la evaluación de los

líderes educativos pueden fomentar la excelencia para la transformación de la educación y mejorar la calidad de la educación. En el caso de Quiroga & Aravena (2017), un análisis específico del liderazgo en un contexto educativo se basa en la competencia gerencial con los actores educativos de la comunidad de aprendizaje y los procesos de gestión relacionados familia. Por tanto, el liderazgo se caracteriza por un comportamiento que conduce al desarrollo de la institución, con la participación de todos los actores internos y externos.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.694, significativo. Ucharima (2018) Concluyo su estudio mostrando que las variables están correlacionadas y respaldadas por el estadístico obtenido (0.752), es decir, están razonablemente asociadas con un valor significativo de  $0.000 < 0.05$ . Gonzales et al (2019), los resultados indican que en el proceso de formación de líderes educativos, los aspectos emocionales, atractivos, profesionales, participativos y formales cobran tanta relevancia. Inicio y Capuñay (2020), Existe una fuerte correlación entre el liderazgo del supervisor y la capacidad de los docentes ( $p. 0,8341$ ) y estudiantes ( $p. 0,9422$ ) para desempeñar sus funciones, entre el liderazgo del liderazgo, la gestión democrática y la eficacia educativa, se encontró que existe una correlación muy estrecha. Brevemente, entre docentes ( $p. 0,9795$ ) y estudiantes ( $p. 0,9726$ ), entre el liderazgo liberal de los supervisores y el desempeño profesional de los docentes ( $p. 0,9868$ ) y estudiantes ( $p.: 0,8522$ ), existe una relación entre ellos.

Ñanez y Lucas (2018), Como el nuevo liderazgo educativo se considera una variable, debe alinear y preparar a sus compañeros de clase para las tendencias y, con suerte, preparar a sus compañeros de clase para estos nuevos desafíos educativos. (Díaz, 2015), cabe señalar que el jefe del equipo de educación debe monitorear la información que se brinda a los empleados sobre las actividades a realizar en el establecimiento y la hoja de ruta para el desarrollo de estas actividades. Minedu (2018) dentro de los estándares internacionales, todos los docentes tienen que implementar sus competencias y habilidades, mediante las cuales pueda gestionar de manera eficiente sus sesiones, motivando y propiciando el aprendizaje de manera continua. Por su parte Díaz (2017) dentro de la sociedad

del conocimiento, se generan una serie de mecanismos mediante las cuales se requiere generar nuevos enfoques del desempeño docente para lograr que se puedan implementar diversos tipos de acciones en la institución. Para Maya et al. (2019), argumenta que la dirección única de cada grupo en el que participan los líderes educativos está relacionada fundamentalmente con el diseño y la supervisión de todos los procesos de valorización de cada institución educativa. Roca y Alonso (2020) pueden alcanzar metas educativas porque el liderazgo no se basa en la fuerza, sino en la capacidad de conectar fuerzas, crear espacio para el crecimiento, responder al cambio y alcanzar las metas que te propones. Carhuavilca (2020), requiere compromiso personal, así como facilitar a los docentes Ñañez y Lucas. Según (2018), el compromiso es cuestión de trabajar con otras comunidades escolares intercambiar acciones y líderes.

En la hipótesis específica 2, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.354, significativo. Por su parte, en el estudio de Reyes (2019), Por lo que concluyó que el liderazgo administrativo óptimo corresponde a tener buenos docentes y viceversa, correlación Rho de Spearman es  $r = 0,711$ , lo que indica un enlace revelador estadísticamente significativa en medio las variables. Por su parte, Morales (2018) Rho de Spearman = 0.521 y significancia  $p = 0.000$  menos .0.05. De esta manera, se demuestra una relación entre las dos variables presentadas. Ñañez y Lucas (2018), los administradores educativos se sienten felices cada vez que demuestran su capacidad (Minedu, 2020), las acciones que toman los maestros a lo largo de sus carreras para aumentar la efectividad de sus servicios, el aprendizaje se da como resultado de interacciones significativas, tiene lugar en el ambiente en el que se desenvuelven y provoca cambios en sus prácticas docentes.

De manera similar, Ñañez y Lucas (2018), Características organizativas e intelectuales. Frente a las demandas del progreso científico, social y económico, el liderazgo educativo es ahora fundamental para el desarrollo de una educación en la que exista un nuevo sistema organizativo basado en una nueva estructura organizativa. Según el Minedu (2018), se establece en que todos los profesores tienen que llevar a cabo un proceso de modificación en sus sesiones de clase, el maestro tiene que ser un agente motivador para que los estudiantes consigan

educarse de una manera interactiva. Según (Ñanez y Lucas 2018), el entusiasmo por la enseñanza en el aula, la motivación para lograr, la motivación para aprender y el optimismo para alcanzar las metas. Nanese y Lucas (2018), una enseñanza de calidad, es el éxito de una institución, ayuda a desarrollar la nueva visión, empodera más y educa a todos en la organización. En la dimensión

En la hipótesis específica 3, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0. 284, significativo. Hidalgo y Orbegoso (2019), valor de 0.426, efectivo para el 42.6% de los educadores, la prueba de Nagelkerke con factibilidad de actividades educativas y un coeficiente de 0.495 mostrando una dependencia variable del 49,5%. Fretel (2018) El resultado de esta prueba fue 16.606 ( $p = 0,000, < 0,05$ ), lo que se considera que tiene un efecto sobre la eficacia educativa. Asimismo, para el tamaño de la guía se encontraron 10.495 chi-cuadrado ( $p = 0,001; < 0,05$ ). Esto muestra que la variable dependiente también se ve afectada. Por lo tanto, según Ñanez y Lucas (2018), es importante dejar de lado el modelo de gestión educativa tradicional, ya que es un sello distintivo de los administradores educativos contemporáneos. Una de las características de un líder es la resolución de problemas para liderar nuevos desafíos educativos.

Por su parte Ritacco (2017), precisan que para conocer la situación actual de una institución es esencial que se realicen la verificación constante por medio de los indicadores educativos, mediante los cuales se puede garantizar un óptimo aprendizaje a todos los estudiantes. Minedu (2020). los docentes están en constante aprendizaje, pero ese aprendizaje no es solo conocimiento, sino también las situaciones que se encuentran a diario con sus alumnos y la capacidad de crear estrategias adecuadas para generar cambios y adaptarse a diferentes estilos de pensamiento y aprendizaje. Jiménez (2017) dentro de los estándares se tiene que tener en consideraciones que todos tienen que desarrollar el trabajo y manejo de controles en equipo. Minedu (2018), los docentes realicen sesiones de trabajo donde se aborde la problemática en su salón, donde puedan intercambiar ideas para optimizar el proceso del aprendizaje, el uso de recursos tiene que ser algo frecuente.

De manera similar, Ñañez y Lucas (2018), definen el liderazgo pedagógico como un fenómeno social positivo y cambiante al intentar cambiar el comportamiento de los seguidores, la motivación y el desempeño de los líderes, así como las actitudes de los seguidores. Según el Minedu (2018), los distintos enfoques desde el ámbito humanista y social para el beneficio de todos; así mismo a través del progreso del enfoque y las competencias en el contexto de las sesiones de clase. Según (Ñañez y Lucas 2018), Los objetivos finales y las habilidades de liderazgo incluyen ser considerado con los sentimientos y necesidades del maestro y fomentar la empatía y la interacción de los estudiantes. Coaching personal y desarrollo de la confianza. Reducir las dificultades de aprendizaje y mostrar empatía hacia la educación.

Según Ñañez y Lucas (2018), la confianza de las personas en una organización se expresa a través de la competencia cognitiva, los procesos y la visión de un gerente dentro de un marco común para mejorar el compromiso del maestro, y cómo establecer metas. Rogers y Maytan (2019), con la base principal de la capacidad de los líderes para influir en grupos de personas en el grupo. Por lo tanto, es una conexión estructurada. Las acciones que gobiernan condiciones específicas sugieren intencionalmente acciones generales basadas en condiciones futuras ideales compartidas. Villa y Asociados. (2020) Sigue las pautas modelo para el liderazgo transformacional en instituciones educativas que conectan la participación, la colaboración, el análisis y la reflexión para consolidar ideas cuando la consolidación prevalece y generalmente es la participación colectiva de los líderes en la toma de decisiones.

En la hipótesis específica 4, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.420, significativo. Por su parte, Morales concluyó que (2018) el Rho de Spearman = 0,521 y el nivel de significación de  $p = 0,000$  incrementado a menos de 0,05. De esta manera, se demuestra una relación entre las dos variables presentadas. Cisneros y Lydesma (2021), Los resultados mostraron que no hubo diferencias estadísticamente significativas en las medidas de liderazgo para el aprendizaje a distancia dentro de las agencias gubernamentales en la Fundación Lima. Esto significa que estos elementos específicos de una práctica de liderazgo direccional se manejan con resultados similares. De igual forma, Ordinola (2019) Los resultados obtenidos según la



correlación de Pearson fueron de 0.658. En otras palabras, la relación es alta, significativa y alta. Reyes (2018) precisa que la evaluación del desempeño docente, nace por la necesidad de poder llevar un control de cada uno de los procesos escolares.

Por su parte, Vaillant y Rodríguez (2015) enfatizaron que los responsables del liderazgo educativo deben delegar la responsabilidad en la toma de decisiones y aclarar proactivamente lo que la organización debe lograr. Quispe (2020) cada uno de los docentes tiene que tener un control y la generación del logro de manera individual como grupal. Córdor (2019), dentro de este aspecto es esencial el desarrollo de las actividades donde la familia realiza las labores de apoyo para mejorar todos los aspectos de manejo dentro del ámbito educativo. Bolívar (2010) vislumbra un conjunto de prácticas con características educativas e innovadoras que facilitan, dirigen y controlan el proceso. Y en el Centro educativo, incluidas actualizaciones de conocimientos para maestros, supervisores y más. Otros actores del entorno educativo se someten a formación, específicamente al logro de los objetivos educativos de la organización.

Según el Minedu (2018), para que el estudiante despliegue un análisis crítico de la totalidad del proceso de aprendizaje y poder tomarlo en cuenta en su vida diaria de manera sistemática, para ello es primordial que el profesor ponga de manifiesto dentro del aula el total conocimiento en los distintos temas educativos. Según (Ñanez y Lucas 2018), En otras palabras, cualquiera puede desarrollar problemas simples o complejos, pero debe ser proactivo. Para los grandes diseñadores, esta forma horizontal es un ejemplo clásico de cambio, liderazgo que comienza desde adentro y crece hacia la institución. Contreras (2016), donde el liderazgo es motivación, para alcanzar metas y superar las metas de la planeación, en especial la optimización de diferentes tipos de recursos, afirma que es el creador de estrategias eficaces y efectivas. Es por eso que, como explica Orellana (2019), la influencia idealizada como medio grupal, un impulso constante por el logro compartido, la competencia individual y un alto valor intelectual vinculado a través del compromiso, el liderazgo que logran es igualmente poderoso.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.450, significativo.

Segunda: Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.694, significativo.

Tercera: Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.354, significativo.

Cuarta: Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.284, significativo.

Quinta: Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.420, significativo.

## VII. RECOMENDACIONES

Primero: Recomendar a las autoridades de la red N° 12 del Comité de Gestión Educativa N° 05 y de brindar capacitación docente relacionada con el mejoramiento de las competencias de liderazgo pedagógico con el fin de perfeccionar el trabajo de los maestros.

Segundo: Recomendar a las autoridades de la red N° 12 del Comité de Gestión Educativa N° 05, organizar talleres de desarrollo de capacidades para desarrollar estrategias sistemáticas para perfeccionar el trabajo de todos los maestros en el proceso educativo y el programa de aprendizaje. Prepárate para aprender.

Tercera: Recomendar a las autoridades de la red N° 12 del Comité de Gestión Educativa N° 05, brindar material didáctico para que todo el personal educativo pueda utilizar y realizar eficazmente su labor educativa. . La calidad de su desempeño en educar y educar a los estudiantes.

Cuarta: Recomendar a las autoridades de la red N° 12 del Comité de Gestión Educativa N° 05, la variable liderazgo pedagógico sea una competencia docente mediante la ejecución de asambleas colegiadas para mejorar las competencias de los docentes y garantizar la cualidad en la gestión y participación en la educación, asegurando el enfoque de mejora.

Quinta: Recomendar a las autoridades de la red N° 12 del Comité de Gestión Educativa N° 05, deben liderar el proceso de enseñanza y aprendizaje, desarrollo profesional, codificar y generar experiencias dinámicas de aprendizaje adecuadas a su cargo y dirección de trabajo como educador.

Sexta: Finalmente, las variables de desempeño docente y el liderazgo educativo deben ser estudiadas con diferentes formas y niveles de investigación de diversos grupos académicos con el fin de ampliar la información que aporte a este conocimiento.

## REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5 (4), 89-121. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso)
- Álvarez, H. Arias, E. Bergamaschi, A. Lopez, A Noli, A Ortiz, M. Perez, M. Rieble, S. Rivera, M Scannone, R. Vasquez, M y Viteri, A. (2020). La educación en tiempos de coronavirus. Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. <http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Aragón, J. y Cruz, M. (2020). 2020: el año de las maestras y los maestros en el Perú. (Reporte temático de investigación) Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/>
- Arias, G., & Carmen, O. M. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador. *Revista de la Universidad de Granada*, 45, 27-52.
- Baloglu, N. 2012. Relations between value-based leadership and distributed leadership: a casual research on school principles' behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice* 12(2), special issue: 1375-1378.
- Bolívar, A. (2010). Educational leadership and its role in improvement: a current review of its possibilities and limitations. *Psychoperspective Magazine*. Pontifical Catholic University of Valparaíso
- Cáceres, I. (2020). Educación en el escenario actual de pandemia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 2(25). Esp. 5, 11-20. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27963984001/html/index.html>
- Carhuavilca, Y. (2020). *Evaluación del liderazgo pedagógico directivo pedagógico y desempeño de los maestros en el área de historia, geografía y economía. Caso: estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria de la institución educativa parroquial "Nuestra Señora del Rosario"*. Obtenido de IGOBERNANZA, Vol. 2, Núm. 8, pp. 69 - 83.: <https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.63>
- Celio, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>

- Cóndor, B. (2019) La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*. Vol.2
- Contreras, T (2016) Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Journal of educational psychology*. 4 (2) <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cueto, S. (Ed.). (2016). Innovación y calidad en educación en América Latina. Grupo de análisis para el desarrollo, GRADE. Lima [https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE\\_innovcalEdu.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE_innovcalEdu.pdf)
- Díaz, W. (2015). *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promexa y Drago.
- Escribano, E (2017) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Universidad de Matanzas Departamento Pedagogía. *Revista Educación* vol.42 n.2 San José, San Pedro, Montes de Oca Jul./Dec. 2018
- Escribano, E. (2018). El desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>
- Fretel, A. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa emblemática "Juan José Crespo y Castillo", Ambo-2018*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3200>
- Galán, B. (2017). Estrategias de Liderazgo pedagógico para el desarrollo profesional docente. *RECIE. Revista Caribeña De Investigación Educativa*, 1(1), 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Gonzalez, R., Palomares, A., Lopez, E. y Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(24), 9-25. <https://doi.org/10.18172/con.3936>
- Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación (ISSN: 2707-3378)*, 1(2), 18-28.
- Hidalgo, B., y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *LEX - Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 17(23), 361-376.
- Jarl, M., Blossing, U. y Andersson, K. (2017). Att Organisera För Skolframgång: *Strategier För En Likvärdig Skola*. Estocolmo: Natur y Kultur

- Jiménez, A. (2017). Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016. [*Tesis de magíster, Universidad César Vallejo*]. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
- Joye, C. Moreira, M. & Rocha, S. (2020). Distance Education or Emergency Remote Educational Activity: in search of the missing link of school education in times of COVID-19. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-29 <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4299>
- Llorent, V., Cobano, V., & Navarro, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75(268), 541–564. <https://doi.org/10.22550/REP75-3-2017-04> Madrid: Times Mirror S.A. IRWIN
- Matshediso, R. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training. *Bulgarian Comparative Education Society*, 17 (4), 117-123. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED596943.pdf>
- Maya, E., Aldana Zavala, J., and Isea Argüelles, J. (2019) Executive Leadership and Quality Education. *Cienciamatria*, 5 (9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- MINEDU (2018) “Marco de Buen Desempeño Docente: *Aportes y comentarios*”. *Documento de trabajo*. Lima.
- MINEDU (2020). Aprendo en casa. [Contenido de plataforma] <https://www.gob.pe/institucion/minedu/campa%C3%B1as/914-aprendo-en-casa>
- Morales, Z. (2018). *El liderazgo y el desempeño de los docentes de educación básica superior de una unidad educativa del cantón Puerto López, provincia de Manabí, para el año lectivo 2017 - 2018*. [Trabajo de titulación de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional]. UTPL, Portoviejo. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22087>
- Murillo, F. (2018) Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24.

- Ñañez, y Lucas, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6931371.pdf>
- Obregón, L., & Barriga, C. (2020). *Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su conexión con el desempeño de los maestros en la institución educativa N°2069 Santa Rosa. Ugel 04. Distrito de Puente Piedra. Región Lima 2017*. Obtenido de IGOBERNANZA, Vol. 1, Núm. 3. pp.28 - 38: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>.
- Oliveira, E.; Freitas, T.; Sousa, M.; Mendes, N.; Almeida, T.; Dias, L.; Ferreira, A. y Ferreira, A. P. (2020). Educação a distância (EaD) e os novos caminhos da educação após a pandemia ocasionada pela Covid-19. 6(7), 1-8 <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/14095>
- Ordinola, D. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes*. oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/40857 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40857>.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista internacional de estudios en educación*. 19(1). 47-63 <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Quiroga, M., & Aravena, F. (2017). Jefes de UTP nóveles en Chile: desafíos del liderazgo pedagógico. *Perspectiva Educacional*, 56(3), 76–97. <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.56-Iss.3-Art.506>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, XLII(169), 144–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Ramos, V., García, H., Olea, C. Lobos, K. y Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 334-353. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Reyes, S. (2019) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Ica*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Sede Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38348>
- Ritacco, R. M. (2019). The Spanish school management model and its implications in

- the development of pedagogical leadership in Andalusia. *A qualitative study*
- Roca, M., & Alonso, A. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Luz*, XIX(1),109–123. Retrieved from <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/1020>.
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14 (2), pp. 253-267. ISSN: 0123-1294. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Rogers, h. Maytan, M (2019) strategies for bringing mindfulness to emerging adults. *Mindfulness for the next generation*. Pp 23-40. <http://dx.doi.org/10.1093/med-psych/9780190905156.003.0003>
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. [Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- Sancho, M. (2020) *El liderazgo educativo ante la Covid- 19*. Recuperado de: <https://www.sociedadeducacion.org/blog/el-liderazgo-educativo-ante-la-covid-19/>
- Unesco (2020a). Interrupción y respuesta educativa. Seguimiento mundial de los cierres de escuelas causados por el COVID-19. Reporte al 11/04/2021 <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>.
- Unesco. (2020b). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. *Investigación en Educación Médica* 9(38), 1–57, Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Vaillant, D. y Rodríguez, E. (2015). Práctica de liderazgo para el aprendizaje en América Latina: un análisis a partir de PISA 2012. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, vol. 24(91). <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362016000200001>
- Vela, A., Cáceres, J., Vela, F., & Gamero, E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (Número especial 2), 376–400. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>
- Vielma, J (2020). La docencia durante la pandemia. *Revista Gaceta Técnica*, 21(1),



1-3 <https://www.redalyc.org/journal/5703/570363740002/570363740002.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022? ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022? ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022? ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Existe una relación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional en la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.</p>	<b>Variable 1: Liderazgo pedagógico</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Establecimiento de metas	Descripción de metas de aprendizaje Estrategias para alcanzar las metas Motivación individual y grupal Expectativas sobre el desempeño	1-8	Alto	
			Asignación de recursos	Reconocimiento de recursos disponibles Uso de los recursos materiales y humanos. Priorización de recursos que genera aprendizajes Tiempo oportuno en el uso de materiales	9-16	Medio Bajo	
			Garantizar la enseñanza.	Planificación y desarrollo de la programación Ejecución del proceso didáctico Retroalimentación en la enseñanza Promoción de la evaluación formativa	17-24		
Liderar el aprendizaje	Participación en los procesos de formación Promoción de estrategias de aprendizaje Compromiso docente	25-30					
Asegurar un entorno acogedor	Establecimiento de un ambiente seguro y cómodo Clima institucional Respeto intercultural Resolución de conflictos Cumplimiento a las normas de convivencia	31-40					
<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				Ítems	Niveles o rangos		
Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de las características de sus estudiantes. Adecuación de la estrategia Aprendo en casa. Comunicación constante con las familias. Participación en el trabajo colegiado.	1-4 5-11	Alto Medio Bajo				
Enseñanza para el aprendizaje.	Promoción de un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Elaboración de materiales adicionales. Análisis de evidencias.						

				Implementación de evaluación formativa. Calidad de retroalimentación. Comunicación con las familias. Promoción del razonamiento, pensamiento crítico y creativo.		
			Participación en la gestión	Participación en la elaboración de instrumentos de gestión. Participación en reuniones. Elaboración de proyectos o planes de mejora. Respeto de acuerdos establecidos en la I.E. Contribución al logro de metas. Trabajo coordinado con familias y revaloración de saberes ancestrales.	12-17	
			Desarrollo profesional	Participación en reuniones de trabajo colegiado. Interés e iniciativa de desarrollo profesional. Autoevaluación de su desempeño docente. Acceso y uso de la información actualizada. Toma de decisiones informadas basadas en el respeto.	18-22	

Nivel y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Investigación básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p>Nivel correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 140 la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.</p> <p>Tamaño de muestra: 140 la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022.</p>	<p>Variable1: Liderazgo pedagógico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Hanco (2021) Monitoreo: El investigador. Ámbito de aplicación: de la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022. Forma de administración: Directa.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Aguirre (2021) Monitoreo: El investigador. Ámbito de aplicación: de la Red N° 12 de la Unidad de Gestión Educativa N°05, 2022 Forma de administración: Directa.</p>	<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante Rho de Spearman.</p>

## Anexo 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>(D)</b> Liderazgo pedagógico	Liderazgo pedagógico, Contreras (2016), es la gestión institucional orientada a desarrollar aprendizajes que sean de calidad de los y las estudiantes de manera permanente, en la que la participación de los docentes debe tener un accionar comprometido, así como innovador. El liderazgo pedagógico en la actualidad es esencial para que todos los directivos puedan orientar a los integrantes de su institución educativa y	Sera medido a través de las dimensiones: Establecimiento de metas, asignación de recursos, garantizar la enseñanza. liderar el aprendizaje, asegurar un entorno acogedor, 19 indicadores, 40 ítems, y 5 tipos de escala de medición	Establecimiento de metas	Descripción de metas de aprendizaje Estrategias para alcanzar las metas Motivación individual y grupal Expectativas sobre el desempeño	Medición Likert  Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Alto Medio Bajo
			Asignación de recursos	Reconocimiento de recursos disponibles Uso de los recursos materiales y humanos. Priorización de recursos que genera aprendizajes Tiempo oportuno en el uso de materiales	
			Garantizar la enseñanza.	Planificación y desarrollo de la programación Ejecución del proceso didáctico Retroalimentación en la enseñanza Promoción de la evaluación formativa	
			Liderar el aprendizaje	Participación en los procesos de formación Promoción de estrategias de aprendizaje Compromiso docente	

	<p>poder influenciar positivamente, en cuanto al desempeño docente en los centros educativos se tiene una serie de dificultades para poder desarrollar sus actividades con normalidad, entre las principales causas es la falta de compromiso, conflictos entre los docentes, problemas de conectividad.</p>		<p>Asegurar un entorno acogedor</p>	<p>Establecimiento de un ambiente seguro y cómodo clima institucional Respeto intercultural resolución de conflictos Cumplimiento a las normas de convivencia</p>	
--	--	--	-------------------------------------	---	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>(D)</b> Desempeño docente	Son las acciones que toman los maestros a lo largo de sus carreras para aumentar la efectividad de sus servicios, el aprendizaje se da como resultado de interacciones significativas, tiene lugar en el ambiente en el que se desenvuelven y provoca cambios en sus prácticas docentes, los docentes están en constante aprendizaje, pero ese aprendizaje no es solo conocimiento, sino también las situaciones que se encuentran a diario con sus alumnos y la capacidad de crear estrategias adecuadas para generar	Sera medido a través de tres dimensiones: Preparación para el aprendizaje enseñanza para el aprendizaje. participación en la gestión desarrollo profesional, 19 indicadores, 22 ítems, y 5 tipos de escala de medición	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de las características de sus estudiantes. Adecuación de la estrategia Aprendo en casa. Comunicación constante con las familias. Participación en el trabajo colegiado.	Medición Likert  Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Alto Medio Bajo
			Enseñanza para el aprendizaje.	Promoción de un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Elaboración de materiales adicionales. Análisis de evidencias. Implementación de evaluación formativa. Calidad de retroalimentación. Comunicación con las familias. Promoción del razonamiento, pensamiento crítico y creativo.	
			Participación en la gestión	Participación en la elaboración de instrumentos de gestión. Participación en reuniones. Elaboración de proyectos o planes de mejora. Respeto de acuerdos	



	cambios y adaptarse a diferentes estilos de pensamiento y aprendizaje. (Minedu, 2020).			establecidos en la I.E. Contribución al logro de metas. Trabajo coordinado con familias y revaloración de saberes ancestrales.	
			Desarrollo profesional	Participación en reuniones de trabajo colegiado. Interés e iniciativa de desarrollo profesional. Autoevaluación de su desempeño docente. Acceso y uso de la información actualizada. Toma de decisiones informadas basadas en el respeto.	

TABLA DE ESPECIFICACIONES					TOTAL
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS	TOTAL
Liderazgo pedagógico	Establecimiento de metas	20%	Descripción de metas de aprendizaje Estrategias para alcanzar las metas Motivación individual y grupal Expectativas sobre el desempeño	8	100%
	Asignación de recursos	20%	Reconocimiento de recursos disponibles Uso de los recursos materiales y humanos. Priorización de recursos que genera aprendizajes Tiempo oportuno en el uso de materiales	8	
	Garantizar la enseñanza.	20%	Planificación y desarrollo de la programación Ejecución del proceso didáctico Retroalimentación en la enseñanza Promoción de la evaluación formativa	8	
	Liderar el aprendizaje	17%	Participación en los procesos de formación Promoción de estrategias de aprendizaje Compromiso docente	7	
	Asegurar un entorno acogedor	25%	Establecimiento de un ambiente seguro y cómodo clima institucional Respeto intercultural resolución de conflictos Cumplimiento a las normas de convivencia	10	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	31%	Conocimiento de las características de sus estudiantes. Adecuación de la estrategia Aprendo en casa. Comunicación constante con las familias. Participación en el trabajo colegiado.	7	100%

	Enseñanza para el aprendizaje.	27%	Promoción de un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Elaboración de materiales adicionales. Análisis de evidencias. Implementación de evaluación formativa. Calidad de retroalimentación. Comunicación con las familias. Promoción del razonamiento, pensamiento crítico y creativo.	6	
	Participación en la gestión	18%	Participación en la elaboración de instrumentos de gestión. Participación en reuniones. Elaboración de proyectos o planes de mejora. Respeto de acuerdos establecidos en la I.E. Contribución al logro de metas. Trabajo coordinado con familias y revaloración de saberes ancestrales.	4	
	Desarrollo profesional	22%	Participación en reuniones de trabajo colegiado. Interés e iniciativa de desarrollo profesional. Autoevaluación de su desempeño docente. Acceso y uso de la información actualizada. Toma de decisiones informadas basadas en el respeto.	5	

**Anexo 2:**  
**Instrumentos de medición de las variables**

**Cuestionario N° 1 Variable a medir: Liderazgo pedagógico**

Instrumento de medición de liderazgo pedagógico

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Establecimiento de metas</b>						
01	Considero que un docente líder debe tener claro lo que quiere lograr en su práctica pedagógica.					
02	Comparto con los estudiantes los propósitos de la actividad antes de iniciar una sesión de aprendizaje.					
03	Considero valiosa la opinión de los estudiantes cuando expresan sus necesidades y expectativas de aprendizaje.					
04	En general, utilizo estrategias metodológicas acorde con los intereses de aprendizaje de los estudiantes.					
05	Me siento motivado con las actividades que realizo en la práctica pedagógica.					
06	Considero que los estudiantes se sienten motivados durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
07	Creo que la labor docente está fortalecida por los resultados educativos que he logrado.					
8	Me siento satisfecho con el liderazgo que muestro en mi práctica pedagógica.					
<b>Dimensión 2: Asignación de recursos</b>						
9	Identifico los recursos tecnológicos que son útiles para trabajar de manera remota con los estudiantes.					
10	Conozco cuáles son los recursos tecnológicos que tienen los estudiantes para trabajar sus actividades de aprendizaje en la educación remota.					
11	Utilizo los recursos tecnológicos para interactuar durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
12	Aprovecho positivamente las herramientas digitales para evaluar a los estudiantes en las sesiones de aprendizaje.					
13	Priorizo el uso de las tecnologías para el desarrollo de aprendizajes antes que para el juego y la recreación.					
14	Selecciono aplicaciones digitales educativas para lograr los propósitos de la actividad de aprendizaje.					
15	El tiempo que destino para interactuar con los estudiantes de forma remota, se extiende a periodos que les resulta cómodo a los estudiantes.					
16	Cuándo trabajo a distancia con los estudiantes, en general percibo que se sienten contentos con la actividad realizada.					
<b>Dimensión 3: Garantizar la enseñanza</b>						

17	Planifico con anticipación las actividades de aprendizaje que quiero desarrollar con los estudiantes.					
18	Cuándo desarrollo actividades de aprendizaje, éstas cumplen la secuencia de lo programado previamente.					
19	Ejecuto las actividades de aprendizaje siguiendo la secuencia didáctica que exige el desarrollo de la competencia.					
20	Los estudiantes participan activamente durante el desarrollo secuencial de las actividades de aprendizaje.					
21	Retroalimento a su debido tiempo cuando los estudiantes participan en las actividades de aprendizaje.					
22	Considero que la retroalimentación es un aspecto muy importante para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes.					
23	Evalúo a su debido tiempo los logros y dificultades que tienen los estudiantes en el proceso de aprendizaje.					
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica cada vez que desarrollo actividades de enseñanza – aprendizaje.					
	<b>Dimensión 4: Liderar el aprendizaje</b>					
25	En su institución educativa se programan jornadas de fortalecimiento de capacidades docentes.					
26	He participado en las jornadas de capacitación ofrecidas por entidades educativas.					
27	Comparto con los colegas experiencias exitosas de la práctica pedagógica.					
28	Acojo estrategias de aprendizaje recibidas en las capacitaciones y las pongo en práctica en mi labor docente.					
29	Me siento comprometido con el mejoramiento de la práctica pedagógica.					
30	Cuándo una estrategia no resulta eficaz, busco otras que resulten más pertinentes.					
	<b>Dimensión 5: Asegurar un entorno acogedor</b>					
31	Me aseguro que los estudiantes se conecten a las actividades desde entornos que no le presenten peligro.					
32	Soy tolerante con los estudiantes que tienen dificultades para conectarse en la educación a distancia.					
33	Desarrollo las actividades en un entorno agradable con los estudiantes.					
34	Me llevo bien con los colegas cuando se realizan actividades de trabajo colegiado.					
35	Respeto los usos y costumbre de la comunidad donde se encuentra ubicado la institución educativa					
36	Inserto en las actividades de aprendizaje, experiencias que fomente el respeto a la diversidad y diálogo intercultural.					
37	Cuándo surgen conflictos con algún miembro de institución, tiendo a buscar algún tipo de entendimiento para solucionar el problema.					
38	Considero que los problemas se solucionan a través del respeto mutuo y la comunicación asertiva.					
39	La institución educativa tiene establecido normas de convivencia en sus documentos normativos.					
40	La comunidad educativa se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.					

Fuente: Hanco (2021)

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario N° 1 Variable a medir: Desempeño docente

Instrumento de medición de desempeño docente

#### Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
01	Tiene conocimiento de las características de sus estudiantes para atenderlos de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.					
02	Ha realizado la adecuación de la estrategia aprendo en casa, considerando las características de los estudiantes					
03	Ha mantenido comunicación constante con las familias para conocer el estado emocional y familiar del estudiante.					
04	Participa del trabajo colegiado e intercambia experiencias de aprendizaje.					
05	Propicia un ambiente acogedor, de confianza y respeto para que los estudiantes logren aprendizajes.					
06	Ha elaborado material adicional para aclarar, complementar, reforzar o retroalimentar a sus estudiantes.					
07	Realiza un análisis minucioso de las evidencias presentadas por sus estudiantes					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
08	Ha implementado la evaluación formativa.					
09	La calidad de la retroalimentación brindada a los estudiantes ha permitido que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.					
10	Ha comunicado a las familias los aciertos y dificultades de aprendizaje de sus estudiantes de manera oportuna.					
11	Promueve en los estudiantes el razonamiento, el pensamiento crítico y creativo.					
12	Participa de la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, PAT, RI)					
13	Participa de las reuniones organizadas por la institución Educativa y asume responsabilidades de apoyo a la gestión escolar.					
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión.</b>						
14	Elabora proyectos o planes de mejora en Beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.					
15	Respeto los acuerdos que se toman en beneficio de la institución Educativa.					
16	Asume compromisos para contribuir al logro de las metas institucionales.					
17	Trabaja de manera coordinada con las familias y revalora los saberes ancestrales de la comunidad.					
18	Participa en reuniones de trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje.					
<b>Dimensión 4: Desarrollo profesional</b>						
19	Demuestra interés e iniciativa en su desarrollo profesional, participando de cursos de actualización, diplomados y/o maestrías.					
20	Autoevalúa su desempeño a través del diálogo reflexivo que realiza el directivo durante su acompañamiento.					
21	Accede a información actualizada y la utiliza en su quehacer educativo.					
22	Actúa y toma decisiones informadas basándose en el respeto a los derechos humanos y del niño y adolescente.					

Fuente: Aguirre (2021)

## Anexo 2:

Instrumentos de medición de las variables

Cuestionario N° 1 Variable a medir: Liderazgo pedagógico

Instrumento de medición de liderazgo pedagógico

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca.      2. Casi Nunca      3. A veces      4. Casi siempre      5. Siempre

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Establecer metas y expectativas						
01	Considero que un docente líder debe tener claro lo que quiere lograr en su práctica pedagógica.					
02	Comparto con los estudiantes los propósitos de la actividad antes de iniciar una sesión de aprendizaje.					
03	Considero valiosa la opinión de los estudiantes cuando expresan sus necesidades y expectativas de aprendizaje.					
04	En general, utilizo estrategias metodológicas acorde con los intereses de aprendizaje de los estudiantes.					
05	Me siento motivado con las actividades que realizo en la práctica pedagógica.					
06	Considero que los estudiantes se sienten motivados durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
07	Creo que la labor docente está fortalecida por los resultados educativos que he logrado.					
8	Me siento satisfecho con el liderazgo que muestro en mi práctica pedagógica.					
Dimensión 2: Informativa						
9	Identifico los recursos tecnológicos que son útiles para trabajar de manera remota con los estudiantes.					
10	Conozco cuáles son los recursos tecnológicos que tienen					

	los estudiantes para trabajar sus actividades de aprendizaje en la educación remota.					
11	Utilizo los recursos tecnológicos para interactuar durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
12	Aprovecho positivamente las herramientas digitales para evaluar a los estudiantes en las sesiones de aprendizaje.					
13	Priorizo el uso de las tecnologías para el desarrollo de aprendizajes antes que para el juego y la recreación.					
14	Selecciono aplicaciones digitales educativas para lograr los propósitos de la actividad de aprendizaje.					
15	El tiempo que destino para interactuar con los estudiantes de forma remota, se extiende a periodos que les resulta cómodo a los estudiantes.					
16	Cuándo trabajo a distancia con los estudiantes, en general percibo que se sienten contentos con la actividad realizada.					
	Dimensión 3: Garantizar enseñanza de calidad					
17	Planifico con anticipación las actividades de aprendizaje que quiero desarrollar con los estudiantes.					
18	Cuándo desarrollo actividades de aprendizaje, éstas cumplen la secuencia de lo programado previamente.					
19	Ejecuto las actividades de aprendizaje siguiendo la secuencia didáctica que exige el desarrollo de la competencia.					
20	Los estudiantes participan activamente durante el desarrollo secuencial de las actividades de aprendizaje.					
21	Retroalimento a su debido tiempo cuando los estudiantes participan en las actividades de aprendizaje.					
22	Considero que la retroalimentación es un aspecto muy importante para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes.					
23	Evalúo a su debido tiempo los logros y dificultades que tienen los estudiantes en el proceso de aprendizaje.					
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica cada vez que desarrollo actividades de enseñanza – aprendizaje.					



	Dimensión 4: Liderar el aprendizaje y formación docente					
25	En su institución educativa se programan jornadas de fortalecimiento de capacidades docentes.					
26	He participado en las jornadas de capacitación ofrecidas por entidades educativas.					
27	Comparto con los colegas experiencias exitosas de la práctica pedagógica.					
28	Acojo estrategias de aprendizaje recibidas en las capacitaciones y las pongo en práctica en mi labor docente.					
29	Me siento comprometido con el mejoramiento de la práctica pedagógica.					
30	Cuándo una estrategia no resulta eficaz, busco otras que resulten más pertinentes.					
	Dimensión 5: Asegurar el entorno acogedor.					
31	Me aseguro que los estudiantes se conecten a las actividades desde entornos que no le presenten peligro.					
32	Soy tolerante con los estudiantes que tienen dificultades para conectarse en la educación a distancia.					
33	Desarrollo las actividades en un entorno agradable con los estudiantes.					
34	Me llevo bien con los colegas cuando se realizan actividades de trabajo colegiado.					
35	Respeto los usos y costumbre de la comunidad donde se encuentra ubicado la institución educativa					
36	Inserto en las actividades de aprendizaje, experiencias que fomente el respeto a la diversidad y diálogo intercultural.					
37	Cuándo surgen conflictos con algún miembro de institución, tiendo a buscar algún tipo de entendimiento para solucionar el problema.					
38	Considero que los problemas se solucionan a través del respeto mutuo y la comunicación asertiva.					
39	La institución educativa tiene establecido normas de convivencia en sus documentos normativos.					

40	La comunidad educativa se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.					
----	---	--	--	--	--	--

Fuente: Hanco (2021)

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario N° 1 Variable a medir: Desempeño docente

#### Instrumento de medición de desempeño docente

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca.      2. Casi Nunca      3. A veces      4. Casi siempre      5. Siempre

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje						
01	Tiene conocimiento de las características de sus estudiantes para atenderlos de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.					
02	Ha realizado la adecuación de la estrategia aprendo en casa, considerando las características de los estudiantes					
03	Ha mantenido comunicación constante con las familias para conocer el estado emocional y familiar del estudiante.					
04	Participa del trabajo colegiado e intercambia experiencias de aprendizaje.					
05	Propicia un ambiente acogedor, de confianza y respeto para que los estudiantes logren aprendizajes.					
06	Ha elaborado material adicional para aclarar, complementar, reforzar o retroalimentar a sus estudiantes.					
07	Realiza un análisis minucioso de las evidencias presentadas por sus estudiantes					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje						
08	Ha implementado la evaluación formativa.					
09	La calidad de la retroalimentación brindada a los estudiantes ha permitido que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.					
10	Ha comunicado a las familias los aciertos y dificultades de					

	aprendizaje de sus estudiantes de manera oportuna.					
11	Promueve en los estudiantes el razonamiento, el pensamiento crítico y creativo.					
12	Participa de la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, PAT, RI)					
13	Participa de las reuniones organizadas por la institución Educativa y asume responsabilidades de apoyo a la gestión escolar.					
	Dimensión 3: Participación en la gestión.					
14	Elabora proyectos o planes de mejora en Beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.					
15	Respeto los acuerdos que se toman en beneficio de la institución Educativa.					
16	Asume compromisos para contribuir al logro de las metas institucionales.					
17	Trabaja de manera coordinada con las familias y revalora los saberes ancestrales de la comunidad.					
	Participa en reuniones de trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje.					
18	Dimensión 4: Desarrollo profesional .					
19	Demuestra interés e iniciativa en su desarrollo profesional, participando de cursos de actualización, diplomados y/o maestrías.					
20	Autoevalúa su desempeño a través del diálogo reflexivo que realiza el directivo durante su acompañamiento.					
21	Accede a información actualizada y la utiliza en su quehacer educativo.					
22	Actúa y toma decisiones informadas basándose en el respeto a los derechos humanos y del niño y adolescente.					

Fuente: Aguirre (2021)

## Anexo 4

### Ficha técnica de instrumentos

#### FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

##### 4.1: FICHA TÉCNICA V1

Denominación	: Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico
Autora	: Hanco (2021)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: Niños de 18 a más
Duración	: 30 minutos
Número de ítems	: 40 ítems
Materiales	: Documento word
Objetivo	: Determinar el nivel del liderazgo pedagógico
Tamaño de la muestra	: 140 niños 18 a más
Muestreo	: No probabilístico
Validez	: Validez de contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,883 para la variable liderazgo pedagógico
Escala	: Likert

#### ESCALA

- 1= Nunca
- 2= Casi, Nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

Niveles y Rango	: Baremos
-----------------	-----------

#### RANGOS Y NIVELES

Buena	147	200
Regular	94	146
Mala	40	93

## Ficha técnica de instrumentos

### 4.1: FICHA TÉCNICA V2

#### FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Denominación	: Cuestionario para medir el desempeño docente
Autora	: Aguirre (2021))
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: Niños de 18 a más
Duración	: 30 minutos
Número de ítems	: 22 ítems
Materiales	: Documento word
Objetivo	: Determinar el nivel el desempeño docente
Tamaño de la muestra	: 140 niños 18 a más
Muestreo	: No probabilístico
Validez	: Validez de contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,894 para la variable desempeño docente
Escala	: Likert

#### ESCALA

- 1= Nunca
- 2= Casi, Nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

Niveles y Rango : Baremos

#### RANGOS Y NIVELES

Buena	81	110
Regular	52	80
Mala	22	51

### Anexo 3: Base de datos de variable: Liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico.sav [Conjunto\_de\_datos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

39 : I28

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40		
1	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3	3	2	3	5	2	3	2	3	5	4	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3		
2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5	2	5	4	2	5	2	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	
3	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5	1	4	3	5	3	1	4	3	5	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5		
4	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	2	4	5	4	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2		
5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2	5	5	5	4	3	5	5	5	4	2	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2		
6	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3	3	2	3	5	2	3	2	3	5	3	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3		
7	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	2	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	
8	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2	1	4	3	5	3	1	4	3	5	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2		
9	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4	4		
10	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1		
11	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	1	5	2	2	4	1	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2		
12	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5		
13	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	1	2	4	5	3	1	2	4	5	3	2	3	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1
14	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5		
15	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	2		
16	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	3	1	5	5	4	3	1	5	5	4	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	
17	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	2	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4		
18	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	2	3	2	3	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2		
19	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	
20	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2		
21																																										
22																																										

#### Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	40

## Base de datos de variable: Desempeño docente

Base de datos desempeño docente.sav [Conjunto\_de\_datos3] - IBM SPSS Statistics Edit

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

35 : I15

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	va
1	3	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	1	5	
2	5	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	2	4	
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	1	4	
5	4	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	1	5	
6	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	5	
7	4	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	4	
8	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	1	
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	3	1	
11	2	2	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
12	3	3	4	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	3	1	
13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	4	3	
14	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	1	2	4	
15	3	3	5	2	3	5	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	1	5	
16	2	2	1	5	2	5	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	2	4	
17	3	3	2	5	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	3	2	
18	5	2	3	4	5	5	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	2	3	
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	
20	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	4	3	
21																							

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	22







Base de datos 2: Desempeño docente																							
	Preparación para el aprendizaje						Asistencia para el aprendizaje						Participación en la gestión				Desarrollo profesional						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
2	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5
3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4
13	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
24	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
25	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5
31	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
33	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
34	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
36	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
38	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
39	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5
42	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
43	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
45	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5
46	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
47	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	2	3	5	5
48	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
55	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
57	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
58	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
63	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
64	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
65	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
66	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	5	2	1	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5
69	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
72	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
73	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
75	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	
76	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	
77	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
80	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
81	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	
82	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
83	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
84	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
85	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	
86	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
88	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
89	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	1	
90	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	
91	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	5	4	4	
92	5	5	4	6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	
94	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	
95	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
96	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	
97	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	3	4	5	
98	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
99	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	
100	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
101	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
103	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
104	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	
105	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
106	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
107	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
108	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
109	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
110	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
111	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
113	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
114	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
115	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
116	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
119	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
120	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	
121	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
122	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	
123	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
126	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	
127	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	
128	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
129	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
130	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
131	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
132	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
133	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
134	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
135	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
139	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	
140	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	

## Anexo. Confiabilidad y Validación de instrumentos (jurado experto)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DR. QUHRA TATAYE FREDDY      DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 2020

  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DR. QUHRA TAPIA FREDDY ..... DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 2020



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

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

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



Dr. Ricardo Guevara Fernández  
METODOLOGO ESTADISTICO  
CEL: 097511808 / 952883087

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: **Ricardo Guevara Fernández** DNI: 01048544

**Especialidad del validador:** Temático – Metodólogo-Estadístico

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

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



Dr. Ricardo Guevara Fernández  
METODOLOGO ESTADISTICO  
CEL: 997514808 / 952863087



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO ..... DNI: 32403439 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN .....

.....de.....del 201.....

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

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

  
-----  
DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA  
Cod. SUNEDU: A 01535736  
Cod. Reg. LUCY N° 3 FL: 347 N° 18  
Firma del 32403439 Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.....

.....de.....del 201.....

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

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

  
-----  
DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA  
Cod. SUINEDU: A 01536755  
Cod. Reg. LUCV N° 371-27 N° 11  
Firma del ~~validador~~ informante.