



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de
una institución educativa de la Oroya, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cano Mendoza, Liz Madeleine (orcid.org/0000-0003-0606-6556)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

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

A mi hermosa hija Lizzet Ocospoma Cano por tanto amor que ha dejado en la familia.

A mi esposo José Ocospoma Ventura por su paciencia con mis hijas Madeleine y Evelyn, quienes son parte fundamental de mi vida.

Agradecimiento

A la prestigiosa Universidad César Vallejo por su desprendimiento en apoyar a todos los profesionales que desean superarse.

A mi asesor, el Dr. Francisco Albornoz Jiménez, por su dedicación en lograr que los estudiantes de maestría alcancen el éxito esperado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de docentes de una institución educativa	17
Tabla 2. Muestra no probabilística por conveniencia de la población de estudio	18
Tabla 3. Validación del instrumento de Liderazgo pedagógico	22
Tabla 4. Validación del instrumento de Desempeño docente	21
Tabla 5. Baremo de interpretación del Alfa de Cronbach	22
Tabla 6. Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo Pedagógico	22
Tabla 7. Alfa de Cronbach de la variable Desempeño docente	22
Tabla 8. Prueba de normalidad para las variables Liderazgo pedagógico y Desempeño docente	24
Tabla 9. Correlación entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente	25
Tabla 10. Correlación entre Establecimiento de metas y Desempeño docente	26
Tabla 11. Correlación entre Asignación estratégica y Desempeño docente	27
Tabla 12. Correlación entre Garantizar la enseñanza de calidad y Desempeño docente	28
Tabla 13. Correlación entre Liderar el aprendizaje y la formación docente y Desempeño docente	29
Tabla 14. Correlación entre Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación correlacional	15
Figura 2. Gráfico de dispersión de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente	25
Figura 3. Gráfico de Establecimiento de metas y Desempeño docente	26
Figura 4. Gráfico de Asignación de recursos estratégicos y Desempeño docente	27
Figura 5. Gráfico de Garantizar la enseñanza de calidad y Desempeño docente	28
Figura 6. Gráfico de Liderar el aprendizaje y la formación docente y Desempeño docente	29
Figura 7. Gráfico de Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente	30

Resumen

El estudio de exploración tuvo como objetivo comprobar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia en una institución educativa de La Oroya, 2022. Se empleó la metodología cuantitativa, de tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal descriptivo, correlacional. Se aplicó una encuesta de 53 preguntas a una población muestral de 52 docentes de una institución educativa del distrito La Oroya, en el nivel secundaria. Los instrumentos aplicados derivaron del Marco de Buen Desempeño Docente, elaborado por el Ministerio de Educación en el año 2012, los cuales fueron validados por el juicio de tres expertos. Estos resultados obtenidos en la investigación determinaron que existe una correlación positiva y alta de gran significancia en un 66,3 % de la influencia del líder pedagógico en el desempeño docente dentro del contexto postpandémico, teniendo en cuenta las dimensiones de las variables estudio.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente, postpandemia

Abstract

The exploratory study aimed to verify the relationship between pedagogical leadership and post-pandemic teaching performance in an educational institution in La Oroya, 2022. The quantitative methodology, of an applied type, with a non-experimental, transversal descriptive, correlational design, was used. A survey of 53 questions was applied to a sample population of 52 teachers from an educational institution in the La Oroya district, at the secondary level. The applied instruments derived from the Good Teaching Performance Framework, prepared by the Ministry of Education in 2012, which were validated by the judgment of three experts. These results obtained in the research determined that there is a positive and high correlation of great significance in 66.3% of the influence of the pedagogical leader on teaching performance within the post-pandemic context, taking into account the dimensions of the study variables.

Keywords: pedagogical leadership, teaching performance, post-pandemic

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se vive un nuevo contexto denominado pospandémico. Después de casi dos años de encierro se retorna poco a poco a la normalidad en la vida diaria; es así que los estudiantes del todo el mundo vuelven de una virtualidad a las clases presenciales, de aquí la necesidad de que el líder pedagógico retome una visión objetiva garantizando el cumplimiento de sus metas y propósitos planteados, de manera participativa, en el logro de los aprendizajes, en conformidad con el nuevo contexto que se afronta.

El liderazgo pedagógico pospandémico es un reto que demanda implementar un nuevo sistema educativo de su institución, evalúa planes, proporciona estrategias pedagógicas para el cumplimiento de la calidad, la equidad y la inclusión. Asimismo tiene la responsabilidad de fomentar un clima emocionalmente estable en el ámbito institucional, no solo integrando saberes, sino también formando equipos de trabajo con la finalidad de dar continuidad a las actividades ante este nuevo contexto pospandémico (José Gerardo Guarisma, 2022).

La pandemia del coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), a mediados de mayo de 2020 más de 1 200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, dejaron de tener clases presenciales en la escuela. De ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe (Cepal-Unesco, 2020).

La problemática mundial, producto de la pandemia por el COVID-19 que se ha presentado en los últimos dos años, sigue dejando secuelas que se extienden, más allá de afecciones físicas, a todos los contextos en los que el ser humano se desenvuelve; uno de estos es el entorno educativo que ha sufrido diversas modificaciones para poder adaptarse a la nueva normalidad donde los escenarios se dividen en pre- y pospandemia (Butragueño, et al., 2021). Dentro de este contexto es preponderante la necesidad de contar con el personal capaz de ejercer

sus funciones en pro del desarrollo institucional, tal ejercicio requiere de las capacidades de liderazgo idóneas para conseguirlo (De La Cruz Mena, 2022).

Es preciso mencionar que, durante la etapa de pandemia, los servicios educativos han evolucionado continuamente, a pesar de las innumerables dificultades que han orillado la creación de nuevas políticas destinadas a menguar los efectos de la pandemia, dentro de los cuales se presentó la oportunidad de desarrollar las actividades de manera remota debido a las restricciones presenciales (Camacho, et al., 2022). Esta situación ha cambiado a lo largo de los últimos meses, pues las instituciones educativas deben estar habilitadas para prestar sus servicios de manera semipresencial y presencial, según las posibilidades de cada una (Pacheco y Crispin, 2021).

En este nuevo contexto, las necesidades de las instituciones educativas también han cambiado debido a que se requiere optar por nuevas medidas para conocer cómo ha impactado el cambio de modalidades en los docentes, teniendo como primer índice su desempeño; para lo cual según se identificó, la mayoría los docentes viene empleando las herramientas tecnológicas de manera continua, lo que les permite actualizarse e incentivar a los estudiantes para involucrarse de mejor manera en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En América Latina y el Caribe las consecuencias de la pandemia se reflejaron en el bajo rendimiento de los estudiantes. De acuerdo a las estadísticas, muy probablemente seis de cada nueve estudiantes presentarán dificultades en la comprensión de textos, lo cual repercutirá considerablemente en la formación estudiantil, sobre todo en las instituciones que se encuentran ubicadas en zonas rurales (Saavedra y Benvista, 2020).

En el caso particular de Panamá, las brechas educativas se extendieron debido a la poca presencia de líderes pedagógicos dentro de las instituciones educativas (Acosta et al., 2020). En Ecuador, además de los efectos ya causados por los cierres de las instituciones educativas, se registró un deceso en cuanto a la cantidad de estudiantes matriculados en los distintos niveles educativos debido a la priorización de alimentación y salud (Cerdan et al.,2020). Dada una realidad similar, Colombia tuvo la capacidad de liderar mediante sus docentes logrando la capacitación para la formación de estudiantes de manera remota, cambiando los paradigmas que estaban arraigados desde hace años (Mauris, 2022).

En América Latina y en Chile hay un interés por el tema de liderazgo educativo. Hace solo unos años este tema era una dimensión marginal y casi desconocida de la gestión de las escuelas, y ha ido creciendo imprescindiblemente para la mejora educativa. Este proceso ha coincidido con una creciente demanda, hacia los escolares, de mejorar la calidad de los aprendizajes, así como los diversos esfuerzos de profesionalización de la docencia y de descentralización de responsabilidades desde las instituciones centrales del sistema escolar. Los directivos escolares han dejado de ser percibidos como simples administradores de políticas, normas y programas que debían aplicar en sus establecimientos, para ser considerados crecientemente como actores proactivos y propositivos, que tienen que liderar proyectos educacionales y poner en marcha complejos procesos de cambio pedagógico e institucional (Bush et al., 2017).

Por otra parte en Perú, según el informe nacional de la evaluación ordinaria del desempeño docente del 2018, nivel inicial-tramo II, fueron evaluados a nivel nacional 15 831 docentes, de los cuales 15 399 (97 %) aprobaron y 432 (3 %) desaprobaban; asimismo los resultados de la primera evaluación extraordinaria del desempeño docente 2018, dentro de la evaluación I, a nivel nacional fueron evaluados 28 docentes, de los cuales 25 (89,3 %) aprobaron y 3 (10,7 %) desaprobaban; de otro lado, según el informe nacional de la evaluación excepcional del desempeño docente 2019, dentro de la evaluación II, a nivel nacional fueron evaluados 528 docentes, de los cuales 439 (83,1 %) aprobaron y 89 (16,9 %) desaprobaban.

En las instituciones educativas de La Oroya existe la problemática sobre el liderazgo pedagógico que desarrollan los directores, quienes tienen poca cercanía a las situaciones que atraviezan los docentes en su afán de insertarse a la nueva escuela que enfrentarán con estudiantes de un contexto muy perturbador a causa de la COVID-19, estudiantes que han sido limitados en sus capacidades y competencias. Ante esta problemática es indispensable el estudio y la obtención de resultados; en este sentido se ha planteado el problema general: ¿cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022?; y los siguientes problemas específicos: (a) ¿cuál es la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de

La Oroya, 2022?; (b) ¿cuál es la relación entre la asignación estratégica de recursos y el desempeño docente pospandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022?; (c) ¿cuál es la relación entre el garantizar la enseñanza de calidad y el desempeño docente pospandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022?; (d) ¿Cuál es la relación entre el liderar el aprendizaje y la formación docente en el desempeño docente pospandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022?; y (e) ¿cuál es la relación entre el asegurar un entorno seguro y acogedor y el desempeño docente pospandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022?

Estos planteamientos nacen debido a que en las instituciones educativas, dentro del territorio nacional, se han identificado diversas problemáticas a nivel de gestión que señalan carencias de liderazgo pedagógico en el equipo administrativo, y que influyen en gran manera en el desempeño del claustro encargado de transmitir los conocimientos de primera mano a la comunidad estudiantil.

Por ello como objetivo general de investigación se propone el siguiente: determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; siendo los objetivos específicos: (a) determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (b) determinar la relación entre la asignación estratégica de recursos en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (c) determinar la relación entre el garantizar la enseñanza de calidad y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (d) determinar la relación del liderar el aprendizaje y la formación docente y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; y (e) determinar la relación del asegurar un entorno seguro y acogedor y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

El presente estudio está justificado a nivel teórico porque se tomarán como referentes las principales teorías existentes sobre el tema, que además cuentan con base científica debido a que se está viviendo en nuevo contexto denominado postpandemia. Además, según Vargas y Delgado (2010), el éxito de las

organizaciones educativas está vinculado al liderazgo que se ejerce dentro de ellas y las expectativas que hoy se tienen.

A nivel práctico, se conocerá la influencia de una variable sobre la otra, influencia en función de conceptos y lineamientos básicos que siguen el método científico. Finalmente, a nivel metodológico, se emplearán herramientas de medición que permitirán determinar estadísticamente la relación de una variable sobre la otra, quedando este trabajo como precedente para futuras investigaciones.

Finalmente, como hipótesis general de investigación se establece la siguiente: existe una relación directa y significativa del liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; siendo las hipótesis específicas: (a) existe una relación directa y significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (b) Existe una relación directa y significativa de la asignación estratégica de recursos y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (c) existe una relación directa y significativa entre el garantizar la enseñanza de calidad y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (d) existe una relación directa y significativa entre el liderar el aprendizaje y la formación docente y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; (e) existe una relación directa y significativa del asegurar un entorno seguro y acogedor y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Toda investigación parte de un análisis sobre el estado de la cuestión referente al tema a investigar. La presente investigación se circunscribe al liderazgo pedagógico y el desempeño docente, por consiguiente recurriremos a los antecedentes y partiremos de trabajos previos internacionales. En Ecuador, Lara et al. (2022) estudiaron el vínculo del acompañamiento pedagógico con el desempeño de los docentes de la ciudad de Quito, para lo cual aplicaron una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, contando con una muestra compuesta por 50 docentes que pertenecían a una misma institución educativa; emplearon la técnica de la guía de observación y la encuesta para recolectar la información. Obtuvieron que las medias de cada dimensión variaban entre la primera y segunda evaluación de desempeño docente, de 4,45 a 6,63; y el acompañamiento pedagógico, de 4,37 a 6,74; además, la percepción de un acompañamiento pedagógico mejorable fue percibido por un 54 %, mientras que el 46 % lo percibió deficiente. En el caso del desempeño docente, fue considerado aceptable por un 46 %. Finalmente, las dimensiones del desempeño docente mantenían una relación significativa con el acompañamiento pedagógico ($S_p = 0,99$); y concluyeron que si se mejora la gestión educativa, el desempeño de los docentes se verá influenciado positivamente.

Del mismo modo en Bolivia, Toledo (2020) realizó un estudio con el objetivo de generar un constructo teórico basado en el liderazgo directivo y el desempeño docente. En metodología, el diseño fue no experimental-correlacional-transversal. Población: 15 integrantes de una universidad pública de Bolivia, determinados mediante el muestreo por conveniencia, aplicando la técnica de la encuesta. Resultados: a nivel general, el estilo de liderazgo democrático predomina durante la gestión de los directivos (40 %), resaltando la importancia del trato entre las diversas jerarquías institucionales. Se obtuvo una correlación positiva entre las variables estudiadas con una aprobación del 40 %.

De igual manera en Colombia, Niebles et al. (2019) estudiaron el clima organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva de 107 docentes que pertenecen a una institución educativa de la localidad de Barranquilla, aplicando una metodología cuantitativa, no experimental y transversal, y dos

cuestionarios para recolectar la información. Se observó que el liderazgo obtuvo un promedio de 3,73, la cooperación promedió 3,73, la motivación 3,66, las relaciones interpersonales 3,65 y la toma de decisiones 3,86. De dichos resultados llegaron a identificar que se cuenta con un clima organizacional favorable para los docentes, lo cual genera un desempeño de los docentes eficiente.

En Costa Rica, Quiroz et al. (2019) estudiaron los índices de aprobación de los estudiantes con respecto al desempeño de los docentes en la región de San Judas Tadeo, mediante un estudio cuantitativo, correlacional exploratorio, en el cual se contó con una muestra de 256 docentes pertenecientes a la institución educativa. Emplearon la técnica de la encuesta para recolectar la información. Observaron que la relación de las variables se da en un 69 % de docentes durante el primer cuatrimestre, en el segundo cuatrimestre se obtuvo una relación al 57 %, en el tercero una relación al 52 %; obteniendo un promedio de 59 % de relación, dejando en evidencia un desempeño docente que se encuentra en óptimas condiciones. Esto permitió concluir que existe una relación entre la evaluación del desempeño docente y la tasa de aprobación estudiantil.

En Chile, Sagredo y Castelló (2019) determinaron la relación de la gestión directiva con la motivación y el compromiso docente. El tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Aplicaron la encuesta en una muestra de 40 maestros. Se lograron obtener los siguientes datos: el 32,5 % de los docentes manifestó que está en desacuerdo con la gestión directiva; el 40,0 %, de acuerdo; y el 27,5 %, muy de acuerdo. Asimismo, los hallazgos inferenciales concluyeron que existe relación entre la gestión directiva con la motivación y el compromiso docente ($Rho=0,778$).

Al respecto de los antecedentes nacionales se tiene a Roca y Alonso (2020), quienes realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental del Perú (Aseanor), con una muestra de 75 participantes, que respondieron dos instrumentos para evaluar dos variables. El diseño de la investigación fue descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo. El análisis estadístico de correlación de Rho Spearman presentó el resultado de 0,543 y un p-valor igual a 0.000 ($p \text{ valor} < 0,05$), por lo que se llegó a la conclusión de que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Asimismo, Salazar (2021), en su investigación, estudió la gestión directiva en relación al desempeño docente con el objetivo de conocer la influencia de las variables en el distrito de Talavera; mediante una investigación cuantitativa, aplicada y transversal. Contó con una muestra de 50 docentes de la jurisdicción, a quienes les administró dos encuestas dirigidas a la medición de cada variable, de las cuales se obtuvo que los niveles de gestión pedagógica son percibidos como “moderado” por un 60 %, y el desempeño se ubica en la categoría “alto” por el 92 % de participantes. Además, la influencia de las variables se identificó con el 33,1 % de variabilidad, un valor de Nagelkerke de 77,6 % y una significancia de 0,003. Dichos resultados permitieron concluir que la correcta gestión dentro de las instituciones educativas tiene una incidencia positiva y significativa en el desempeño de los docentes.

Chuquihuanca et al. (2021), en Piura, estudiaron el liderazgo pedagógico en relación a la calidad educativa de Sullana, mediante una investigación no experimental, transversal y correlacional, trabajando con una muestra compuesta por 100 directores y docentes de distintas instituciones localizadas en dicha jurisdicción, usando dos cuestionarios que pertenecen a la técnica de la encuesta para recolectar los datos necesarios; de los cuales se evidenció un coeficiente de correlación de Spearman de 0,564 con un p-valor = 0,000, indicando que existe una relación moderada y significativa entre las variables. Por otro lado, se obtuvieron valores de correlación muy buenos de las metas y expectativas ($r = 0,764$; $p = 0,000$), y moderada de la obtención y asignación estratégica ($r = 0,587$; $p = 0,000$) y de planificación y coordinación ($r = 0,455$; $p = 0,000$). Concluyeron que se debe priorizar un correcto clima para el aprendizaje, donde prevalezca el liderazgo de los docentes para garantizar una prestación de servicios de calidad. En la misma línea Allca (2019), en su investigación “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo”, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre el liderazgo pedagógico percibido y el desempeño docente de los profesores que laboran en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la provincia de Huancayo. Metodología: no experimental, correlacional-transversal. Para contrastar la hipótesis se recurrió al diseño de corte transversal conocido como descriptivo-correlacional. Por otro lado, la muestra, tomada por accesibilidad, la constituyeron 145 profesores, distribuidos

en 87 mujeres (60 %) y 58 varones (40 %). Se logró establecer que la mayoría de docentes de la muestra total de estudio percibe un nivel medio de liderazgo pedagógico como característica central de la actuación del equipo directivo de la institución educativa donde labora. También se estableció que la mayor parte de estos docentes presentan un nivel de desempeño categorizado como medio. El análisis correlacional permitió determinar que el liderazgo pedagógico percibido se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los docentes investigados. A mayor liderazgo pedagógico se observará un mejor perfil de desempeño de los docentes. El perfil de correlación hallado se manifiesta con mayor consistencia en el grupo de docentes de género femenino, docentes nombrados y docentes con mayor antigüedad laboral de la muestra estudiada.

De la misma forma, Casas (2019) estudió el liderazgo pedagógico en relación con el desempeño de los docentes de una institución educativa del distrito de Rímac (Lima), mediante una investigación cuantitativa, transversal; contando con una muestra de 327 participantes entre docentes, estudiantes y directivos; aplicando la técnica de la encuesta para recabar los datos de estudio. Obtuvo que las variables tienen un coeficiente de correlación equivalente a 0,897 y un p-valor = 0,000, lo cual deja en evidencia una correlación directa y altamente positiva permitiendo llegar a la conclusión de que el papel del líder pedagógico es esencial para contar con niveles altos de desempeño en los docentes.

Meneses (2019), en su tesis titulada *El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Mariscal Cáceres de Huamanga, región de Ayacucho*, señaló como objetivo determinar en qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa mencionada. Metodología: enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Población representada por 60 docentes. Resultados: existe relación estadísticamente significativa ($r = +0,604$) entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Mariscal Cáceres de la provincia de Huamanga, en la región de Ayacucho. En la interpretación se considera que el liderazgo pedagógico en la susodicha institución oscila entre los niveles alto y regular, y que el desempeño docente goza de un nivel alto; por último, que la relación entre ambos es buena.

Entre los principales referentes del liderazgo pedagógico se encuentra a Marambio (2021), quien lo menciona enfocado en aquella persona capaz de otorgar conocimientos a los demás trabajadores e impulsarlos para que se involucren y participen activamente en las actividades y la organización de la institución, según sus propias virtudes y capacidades. Asimismo, es importante rescatar aspectos que resaltan la importancia de contar con un líder, y que, según Robinson et al. (2009), citado por Solberg et al. (2022), son los siguientes: capacidad para idealizar y concretar un presente y futuro prometedor, velar por tener calidad educativa, dirigir a los docentes, otorgar recursos estratégicos y reestructurar la institución para gestionar un entorno seguro y ordenado.

Por su parte, Flessa et al. (2018) plantearon que el líder en una institución educativa, o en específico el liderazgo pedagógico, está basado en la evidencia de resultados favorables que se han producido como consecuencia de un adecuado accionar además de estar dirigido a mejorar las aptitudes de los docentes. En síntesis, es factible afirmar que el liderazgo pedagógico como tal forma parte de un ejercicio durante la dinámica de la enseñanza-aprendizaje, capaz de gestionar eficientemente la dependencia de los integrantes que forman parte del proceso, y está direccionado a generar mejoras sustanciales para todos los miembros (Hernández, 2020).

En virtud de ello, se encontró que, de acuerdo al Teaching and Learning International Survey (TALIS), desarrollado por la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), las principales recomendaciones para la gestión de un liderazgo dentro de las instituciones educativas apuntan a que es importante que cada docente cuente con una autonomía directiva suficiente y que coloque en práctica un mayor número de oportunidades que permitan potenciar las capacidades de liderazgo y el incremento de asignaciones vinculadas a un correcto liderazgo pedagógico reduciendo las demandas a nivel administrativo (OCDE, 2019).

De acuerdo a los registros de Miras y Longas (2020), durante los últimos años el reconocimiento del líder pedagógico dentro de las instituciones educativas se ha dado en función de la necesidad de encontrar una mejora sustancial en los procesos educativos considerando necesario desarrollar numerosas reestructuraciones para dar solución y respuesta inmediata a las problemáticas más

latentes que se presentan en la actualidad sobre el sistema educativo en general. Esta idea es reforzada por Fink (2019) al hacer mención que la responsabilidad que recae sobre los líderes educativos es establecer los pilares que ayudarán a lograr los objetivos institucionales con la mayor eficiencia y eficacia posible.

Dentro de las características del liderazgo pedagógico, según Contreras (2016), está el liderazgo pedagógico como gestión y conducción de colegios, que tiene como eje fundamental de acción el logro de un aprendizaje de calidad y el bienestar de todo el estudiantado. Se basa en una cultura ética, participativa y de innovación, asimismo en la mejora continua y en un compromiso con el desarrollo y el bienestar de todos los actores educativos.

Ahora bien, desglosando la importancia del liderazgo pedagógico, observamos que se encuentra clasificado en cinco dimensiones fundamentales: Establecimiento de metas y expectativas, Asignación estratégica de recursos, Garantizar la enseñanza de calidad, Liderar el aprendizaje y formación docente, y Asegurar un entorno seguro y apoyador (Lazo, 2022).

En cuanto al establecimiento de metas y expectativas, está enfocado en cuanto al rendimiento estudiantil refleje notoriamente que se están cumpliendo con las metas establecidas, dando énfasis a las necesidades institucionales para una mejora progresiva (Gutierrez, 2018). Sobre ello, Anchundia et al. (2022) precisaron que las metas han de ser establecidas bajo un riguroso análisis realista, de tal manera que sean factibles de llevarse a cabo y, de esta manera, se puedan cumplir con las expectativas a nivel institucional. Asimismo, para la satisfacción de las expectativas será importante gestionar adecuadamente la calidad institucional involucrando a los integrantes a fin de que se mantengan comprometidos y velen responsablemente por esa calidad (Velez et al., 2022).

Sobre la asignación estratégica de recursos, Cruz (2022) señala que es fundamental asignarlos de acuerdo a las necesidades específicas y prioritarias de cada área de la institución, además de ser necesaria la capacitación para el manejo correcto de estos recursos asignados, los cuales deben ser aprovechados en su máximo potencial. Maureira et al., 2022 señalan que la estrategia debe ser tomada por el personal profesional capacitado adecuadamente para que realice una asignación de manera tal que deje en evidencia el liderazgo que tiene en la toma de decisiones dentro de la institución. Finalmente, dentro del ámbito institucional,

una asignación estratégica depende de la calidad del plan elaborado para la gestión de los propios recursos y la manera en que estos serán distribuidos de manera eficiente (Apaza, 2022).

Un referente sobre el garantizar la enseñanza de calidad es Davalos (2022), quien menciona que lograr esa garantía requiere ineludiblemente que se cumpla con una adecuada articulación del aprendizaje; a lo dicho se suman los aportes de Barbour et al. (2020) indicando que la planificación y el diseño del proceso educativo es de vital importancia para obtener los resultados deseados y la calidad esperada por los docentes. Por su parte, López et al. (2022) agregaron que para garantizar específicamente la calidad en las instituciones educativas se deben implementar nuevas propuestas metodológicas que beneficien los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto al liderar el aprendizaje y formación docente, Narvaez (2022) establece que la formación docente trasciende en el régimen educativo que debe ser renovado continuamente para garantizar la calidad dentro de las instituciones educativas. Mafla y Moran (2022) incluyen la formación en la continuidad y transversalidad que implica nuevos desafíos que dependen de la transformación de los escenarios educativos existentes para innovar en el aprendizaje. Asimismo, Bermúdez-Checa (2022) considera a este proceso como parte del funcionamiento adecuado de las instituciones educativas basado en la innovación metodológica de acuerdo a las necesidades del sistema educativo. Por consiguiente, el Minedu (2017), establece El Marco de Buen Desempeño Docente, una guía indispensable para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional.

Finalmente, con respecto a la quinta dimensión, denominada Asegurar un entorno seguro y apoyador, Busto-Parada et al. (2022) señalan que las instituciones educativas deben estar habilitadas desde todos los aspectos para otorgar seguridad a los estudiantes, garantizando dentro de las prioridades la salud de estos, para que se desarrollen en ambientes óptimos y condiciones favorables para todos. Para Díaz (2022) debe contarse con una planeación previa en la que todos los actores del aprendizaje se encuentren involucrados completamente; reforzando esa postura, Grice (2019) especifica que los momentos dirigidos para la ejecución de acciones deben ser reducidos, así mismo debe existir el compromiso con la

comunidad académica para brindar beneficios a nivel comunitario y conseguir la confianza y respeto por parte de ella.

Sobre el desempeño docente, Gálvez y Milla (2018) lo establecen como el eje funcional para hacer dinámico los procesos formativos en las instituciones educativas, que está basado en cómo se ejecuta las actividades dentro de los salones de clase, lo cual requiere de una planificación y ejecución correcta. Por parte de Jáuregui (2018), el concepto sobre el desempeño docente está vinculado a dar respuesta a aquellas necesidades que se presentan en los ambientes educativos, teniendo en cuenta que estos van cambiando con el paso del tiempo. Aunado a ello, se comprende al desempeño docente como el accionar y saber cómo actuar evidenciado en el ejercicio de la docencia y la consecución de objetivos institucionales (Gómez y Valdés, 2019).

Según otros autores, el desempeño docente se entiende como aquella acción realizada durante el ejercicio de la docencia en el cual debe contar con determinadas competencias a nivel didáctico, pedagógico, de investigación, gestión y extensión educativa (Zárate et al., 2022). Las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas también son consideradas como factores determinantes en casos en los que se desea realizar una evaluación de cuan eficientes son los docentes en el desarrollo de sus actividades académicas (Gabriel et al., 2022). Para Ardiles et al. (2022) y Bohórquez et al. (2020) se conoce como aquella actividad realizada según la interacción con los estudiantes mediante la aplicación de una metodología y procedimientos estratégicos que pretenden concretar aquellas propuestas planteadas en los currículos correspondientes, lo cual conlleva al desarrollo de competencias y el crecimiento personal y profesional.

Dimensiones del desempeño docente. El estudio del desempeño docente parte de la identificación de sus componentes, y, así, se sabe que cuenta con cuatro dimensiones: Organización para la enseñanza a los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la administración de la institución educativa ligada a la sociedad, Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro (Minedu, 2017). Las dimensiones están vinculadas a las actividades desarrolladas por el docente y cómo estas también forman parte del propio crecimiento profesional.

A estas dimensiones, Sánchez (2022) las definió por separado indicando que la primera se encuentra relacionada con la planificación de las sesiones de aprendizaje, con el establecimiento de un currículo a mediano y largo plazo, el dominio del conocimiento y la elección correcta del material educativo propicio para los estudiantes; la segunda dimensión consiste en la manera en que se ejecuta el proceso de enseñanza ya planificado, teniendo al *feedback* como elemento fundamental para que los estudiantes se vean involucrados en todo el proceso según las necesidades de cada sesión de aprendizaje; la tercera dimensión se refiere a cómo los docentes forman parte de cómo se gestiona la institución, brindando oportunidades para mantener una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa que prioriza su bienestar; y, finalmente, la cuarta dimensión está orientada a la estructuración de comunidades del conocimiento mediante un enfoque crítico de la manera en que se desarrollan las actividades académicas, el trabajo en conjunto y la capacitación continua.

III. METODOLOGÍA

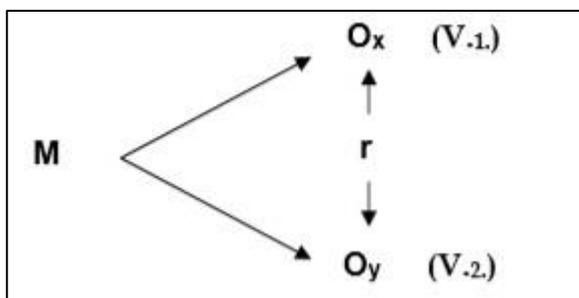
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue del tipo aplicada, ya que Mandujano et al. (2016) señalan que la investigación aplicada busca la utilización o aplicación de conocimientos, posicionándose en una o más áreas especializadas, con la finalidad de llevarlos a cabo de manera práctica para cubrir necesidades concretas, contribuyendo a una solución, o proporcionándola, a problemas reales del ámbito social. Por lo tanto, permitió realizar una revisión de teorías descriptivas.

El enfoque de investigación fue cuantitativo. Se utilizó el diseño de investigación no experimental-correlacional-transversal. Según Hernández y Mendoza (2018): «Los estudios correlacionales que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables miden las variables y su relación en términos estadísticos» (p.109).

Se siguió el diagrama que se presenta a continuación:

Figura 1
Diseño de investigación correlacional



Denotación:

M = Muestra de docentes de una institución educativa de La Oroya

O = Observación

V.1 = Liderazgo pedagógico

V.2 = Desempeño docente

r = Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Dimensiones:

- Establecer metas y expectativas
- Asignación estratégica de recursos
- Garantizar la enseñanza de calidad
- Liderar el aprendizaje formación docente
- Asegurar el entorno seguro y apoyador

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad

Definición conceptual de la variable 1: Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico está orientado hacia aquella virtud que contempla una persona para poder dirigir dentro de una institución, siendo esta cualidad caracterizada por la capacidad de motivación, dirección y confianza que permite potenciar las competencias de los estudiantes durante el aprendizaje, así como en todos los procesos académicos (Lazo, 2022).

Definición operacional de la variable 1: Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico está constituido por cinco dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, Asignación estratégica de recursos, Garantizar la enseñanza de calidad, Liderar el aprendizaje y la formación docente, y Asegurar un entorno seguro y acogedor. Estas dimensiones están distribuidas en 30 ítems en el cuestionario de liderazgo pedagógico, que cuenta con una escala ordinal de tipo Likert y con 3 niveles: alto, medio y bajo.

Definición conceptual de la variable 2: Desempeño docente

Es el eje funcional para hacer dinámico los procesos formativos en las instituciones educativas. Asimismo, está basado en cómo el profesor ejecuta sus actividades dentro de los salones de clase, lo cual requiere de una planificación y ejecución correcta (Gálvez & Milla, 2018).

Definición operacional de la variable 2: Desempeño docente

Operacionalmente la gestión educativa está conformada por cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad; cada una de ellas distribuidas en un cuestionario de 32 ítems de escala ordinal de tipo Likert y tres niveles: eficiente, regular e ineficiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

El presente estudio contó con una población compuesta por 119 integrantes de una institución educativa del nivel secundaria de La Oroya, 2022.

Tabla 1

Población de docentes de una institución educativa nivel secundaria de La Oroya

	Número de docentes
La Oroya	119
Total	119

Criterio de inclusión

- Docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya

Criterio de exclusión

- Docentes que no sean del nivel secundaria de la Oroya

La muestra del estudio estuvo conformada por 52 docentes del distrito de La Oroya .

Las técnicas de muestreo probabilísticas admiten conocer la posibilidad de cada individuo a ser incluido en la muestra de estudio a través de una selección al azar. En cambio, en las técnicas de muestreo de tipo no probabilísticas la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características y criterios que el investigador considere en ese momento (Otzen y Manterola, p. 228, 2017).

Tabla 2

Muestra no probabilística por conveniencia de la población de estudio

	Número docentes	de
La Oroya	52	
Total	52	

Por ello, para el estudio se contó con una muestra por conveniencia de 52 integrantes de una institución educativa del nivel secundaria de la Oroya, 2022.

Unidad de análisis

La Unidad de análisis fue una institución educativa del nivel secundaria de La Oroya

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Al respecto, Sánchez (2017) indica que la técnica «son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación» (p.163). La encuesta fue la técnica aplicada para cada una de las variables en estudio.

En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario, al cual Meneses y Rodríguez (2016) lo definen como una herramienta que permite al investigador plantear una serie de preguntas para la recolección de datos. El cuestionario estuvo conformado por 40 preguntas para la variable 1 (Liderazgo pedagógico) y 32 preguntas para la variable 2 (Desempeño docente).

La medición de las variables a investigar se realizó mediante la administración de dos cuestionarios: el primero sobre Liderazgo pedagógico y el segundo sobre Desempeño docente.

Ficha técnica del instrumento 1: Liderazgo pedagógico

Nombre de la variable:	Liderazgo pedagógico
Autor:	Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2012)
Tipo de instrumento:	Cuestionario de liderazgo pedagógico
Forma de administración:	Es de carácter individual, a los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
Objetivos:	Mide el liderazgo pedagógico en los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
Finalidad:	Identificar las dimensiones del liderazgo pedagógico de una institución educativa de La Oroya.
Población a aplicar:	Docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Información a brindarnos:	Evaluación de las dimensiones del liderazgo pedagógico en docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
N° de ítems de la variable Liderazgo pedagógico	40 ítems, dividido en 5 dimensiones: (1) Establecer metas y expectativas, (2) Asignación estratégica de recursos, (3) Garantizar la enseñanza de calidad, (4) Liderar el aprendizaje y formación docente, y (5) Asegurar el entorno seguro y apoyador.
N° de ítems por dimensiones:	Dimensión: 1) Establecer metas y expectativas: 8 Ítems 2) Asignación estratégica de recursos: 8 Ítems 3) Garantizar la enseñanza de calidad: 8 Ítems 4) Liderar el aprendizaje y formación docente: 6 Ítems 5) Asegurar el entorno seguro y apoyador: 10 Ítems
Escala de medición:	Ordinal
Escala valorativa:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4) y Siempre (5)
Baremo de la variable:	De [40, 92> (Nivel bajo) De [93, 146> (Nivel medio) De [147, 200> (Nivel alto)

Ficha técnica del instrumento 2: Desempeño docente

Nombre de la variable:	Desempeño docente
------------------------	-------------------

Autor:	Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2012)
Tipo de instrumento:	Cuestionario de Desempeño docente
Forma de administración:	Es de carácter individual, a los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
Objetivos:	Mide el desempeño docente en los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
Finalidad:	Identificar las dimensiones del desempeño docente de una institución educativa de La Oroya.
Población a aplicar:	Docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Información a brindarnos:	Evaluación de las dimensiones del desempeño docente en docentes del nivel secundaria de una institución educativa de La Oroya.
N° de ítems de la variable Desempeño docente	23 ítems, dividido en 4 dimensiones: 1) Organización para la enseñanza a los estudiantes, 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) Participación en la administración de la institución educativa ligado a la sociedad; y 4) Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro.
N° de ítems por dimensiones:	Dimensión: 1. Organización para la enseñanza a los estudiantes: 7 Ítems 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: 6 Ítems 3. Participación en la administración de la institución educativa ligado a la sociedad: 3 Ítems 4. Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro: 7 Ítems
Escala de medición:	Ordinal
Escala valorativa:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4) y Siempre (5)
Baremo de la variable:	De [23, 53> (Nivel bajo) De [54, 84> (Nivel medio) De [85, 115> (Nivel alto)

Validez y confiabilidad

Validez

Hernández et al. (2014) sostienen que «la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir» (p.229).

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron validados por expertos.

Tabla 3

Validación de contenido mediante el juicio por expertos del instrumento de Liderazgo pedagógico

N°	Experto	Pertinencia	Precisión	Claridad	Calificación del instrumento
Experto 1	Hidalgo Caso Percy Gustavo	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 2	Churampi Gómez Silvia Beatriz	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 3	Berrosپی Ayala Zenaida	100%	100%	100%	Aplicable

El instrumento de Liderazgo pedagógico fue aprobado al 100% por la evaluación de expertos en la pertinencia, precisión y calidad del instrumento y por lo tanto en conclusión determinaron su aplicación.

Tabla 4

Validación de contenido mediante el juicio por expertos del instrumento de Desempeño docente

N°	Experto	Pertinencia	Precisión	Claridad	Calificación del instrumento
Experto 1	Hidalgo Caso Percy Gustavo	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 2	Churampi Gómez Silvia Beatriz	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 3	Berrosپی Ayala Zenaida	100%	100%	100%	Aplicable

El instrumento de Liderazgo pedagógico fue aprobado al 100% por la evaluación de expertos en la pertinencia, precisión y calidad del instrumento y, por lo tanto, en conclusión determinaron su aplicación.

Confiabilidad

Se determinó la confiabilidad a través de la ejecución de una prueba piloto para evaluar el valor y obtener el alfa de Cronbach, y su interpretación con base en el baremo correspondiente.

Tabla 5

Baremo de interpretación del Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretacion
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota. Formulado en base a (Cruz et al., 2014, p.35)

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la variable 1 Liderazgo pedagógico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	40

Nota. El Alfa de Cronbach del instrumento Liderazgo pedagógico es de 0,944, siendo una confiabilidad muy alta, según el baremo de interpretación del Alfa de Cronbach, por lo cual el instrumento es aplicable.

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la Variable 2 Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	23

Nota. El Alfa de Cronbach del instrumento: Desempeño docente es de 0,876 siendo una confiabilidad muy alta, según el Baremo de interpretacion del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Se realizó el siguiente procedimiento: se solicitó el permiso respectivo a la entidad educativa, se realizó la validez y la confiabilidad de los instrumentos de investigación, se aplicaron los instrumentos considerando la reserva de la identidad de cada una de ellas, se realizó el procesamiento de datos en Excel. A través de este programa se desarrollaron las tablas, frecuencias y figuras de la estadística descriptiva. El SPSS V. 26 nos permitió realizar la confiabilidad y contrastación de hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se realizó el procesamiento de datos, utilizando la estadística descriptiva, donde se desarrollaron los resultados descriptivos de la variable 1 (Liderazgo pedagógico) y la variable 2 (Desempeño docente); del mismo modo se hallaron los niveles de cada variable. La estadística inferencial nos apoyó en la contrastación de hipótesis a través de las pruebas de hipótesis, utilizando el estadígrafo de prueba Rho de Spearman. «Se utiliza Rho de Spearman cuando las dos variables son cualitativas y la escala de medición ordinal» (Córdova, 2018, p.87).

3.7. Aspectos éticos

Es necesario resaltar los lineamientos de investigación propuestos por la Universidad César Vallejo y la normativa del CONCYTEC. Estas normativas señalan los principios de confidencialidad, no maleficencia y autenticidad, motivos por los cuales los datos obtenidos fueron eliminados una vez se culminó el proceso de investigación; los datos e identidad de los participantes no serán divulgados para ningún fin, por lo cual se mantendrán en el anonimato contando previamente con su consentimiento informado, y la información obtenida será auténtica siendo real y sin alteraciones que afecten de manera positiva o negativa en los resultados obtenidos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Prueba de la normalidad

En la tabla 8 muestra, los resultados de Normalidad Kolmogorov-Smirnov (>50 datos), se encontraron que las variables no tienen una distribución normal la cual permitió utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 8

Prueba de la normalidad para las variables Liderazgo pedagógico y Desempeño docente

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Distribución normal
	Estadístico	gl	p valor	
Liderazgo Pedagógico	0.158	52	0.002	NO
Establecer metas y expectativas	0.187	52	0.000	NO
Asignación estratégicas de recursos	0.135	52	0.019	NO
Garantizar la enseñanza de calidad	0.170	52	0.001	NO
Liderar el aprendizaje y formación docente	0.139	52	0.013	NO
Asegurar un entorno seguro y apoyador	0.217	52	0.000	NO
Desempeño docente	0.100	52	,200*	SI

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors.

Relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente

Objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

En la tabla 9, la correlación es positiva alta ($R=0,788$) entre ambas variables, y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Se acepta que existe una relación directa y significativa entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.

Así mismo se deduce que Liderazgo pedagógico explica a la variable Desempeño docente en un 66,3 %, mediante la ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 13,5 + 0,47 \text{ Liderazgo pedagógico}$$

Tabla 9

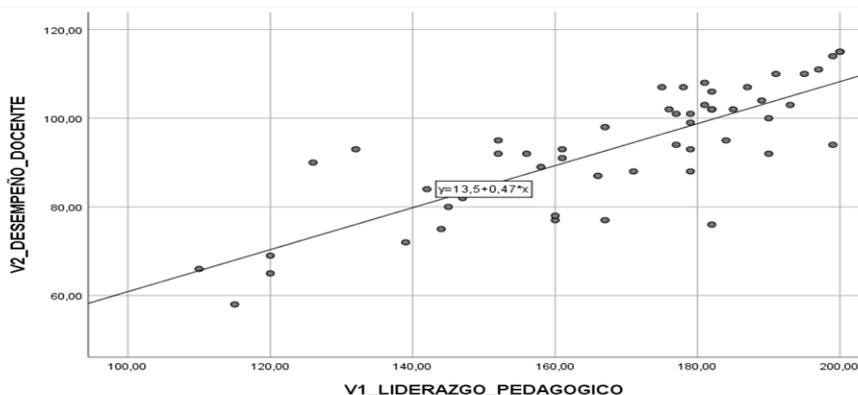
Correlación entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente

Variable 1	Variable 2	Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Liderazgo pedagógico	Desempeño docente	0,788**	0.000

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

Figura 2

Gráfico de dispersión de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.



Determinar la relación entre Establecimiento de metas y expectativas y el Desempeño docente

Objetivo específico 1: determinar la relación entre el Establecimiento de metas y expectativas y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

En la tabla 10, la correlación es positiva alta (Rho=0,756) y el grado de significancia $p=0,000 < 0,05$. Se acepta que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Establecimiento de metas de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.

Se aprecia que la variable Desempeño docente explica a la dimensión Establecimiento de metas en un 56,2 %, mediante la ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 23,72 + 1,62 \text{ Establecimiento de metas}$$

Tabla 10

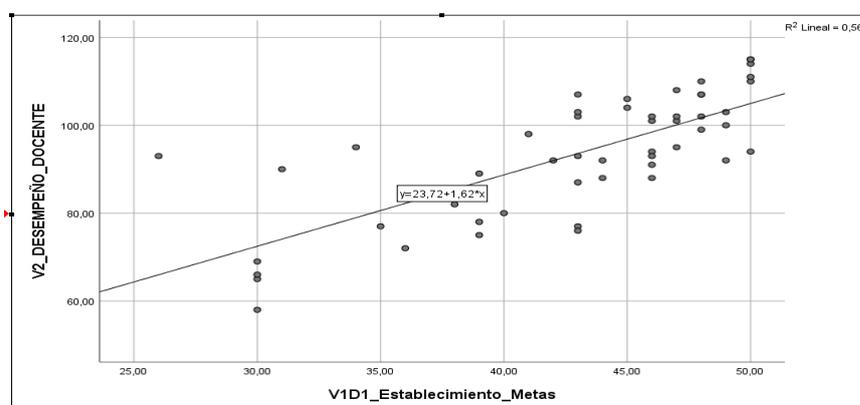
Correlación entre la dimensión Establecimiento de metas de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.

Variable 1	Variable 2	Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Establecimiento Metas	Desempeño docente	0,756**	0.000

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

Figura 3

Gráfico de Establecimiento de metas del liderazgo pedagógico y Desempeño docente



Determinar la relación entre Asignación estratégica de recursos y Desempeño docente

Objetivo específico 2: determinar la relación entre Asignación estratégica de recursos y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

En la tabla 11, la correlación es positiva moderada, y el grado de correlación es positiva moderada (Rho=0,686), y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Se

acepta que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Asignar recursos estratégicos de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.

Asimismo se deduce que la variable Desempeño docente explica a la dimensión Asignación de recursos estratégicos en un 44,7 %, mediante la ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 43,56 + 1,59 \text{ Asignación de recursos estratégicos}$$

Tabla 11

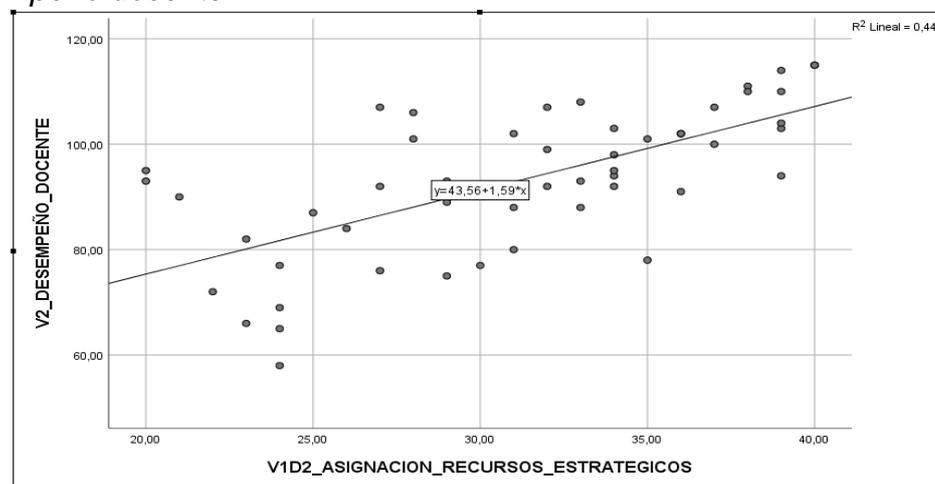
Correlación entre Asignación de recursos estratégicos de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente.

Variable 1	Variable 2	Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Asignación de recursos estratégicos	Desempeño docente	0,686**	0.000

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

Figura 4

Gráfico de Asignación de recursos estratégicos de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.



Determinar la relación entre Garantizar la enseñanza de calidad y Desempeño docente

Objetivo específico 3: determinar la relación entre Garantizar la enseñanza de calidad y el Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

En la tabla 12, la correlación es positiva moderada ($Rho=0,697$), y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Se acepta que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Garantizar la educación de calidad de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.

Asimismo se deduce que la variable Desempeño docente explica a la dimensión Garantizar la enseñanza de calidad en un 56,1%, mediante la ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 24,7 + 1,96 \text{ Garantizar la enseñanza}$$

Tabla 12

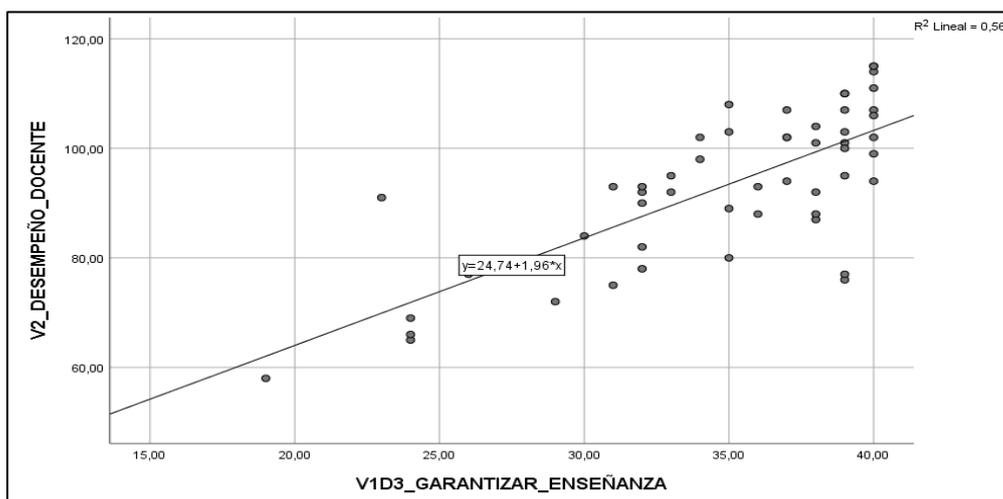
Correlación entre Garantizar la enseñanza de calidad de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente.

Variable 1	Variable 2	Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Garantizar la enseñanza	Desempeño docente	0,697**	0.000

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

Figura 5

Gráfico de Garantizar la enseñanza de calidad de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente



Determinar la relación entre Liderar el aprendizaje y formación docente y Desempeño docente

Objetivo específico 4: determinar la relación de Liderar el aprendizaje y formación docente del liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

En la tabla 13, la correlación es positiva alta ($Rho=0,713$), y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Se acepta que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Liderar el aprendizaje y formación del docente de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente. Asimismo se deduce que la variable Desempeño docente explica a la dimensión Liderar el aprendizaje y la formación del docente en un 51,1 %, mediante la ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 28,39 + 2,68 \text{ Liderar el aprendizaje y la formación del docente}$$

Tabla 13

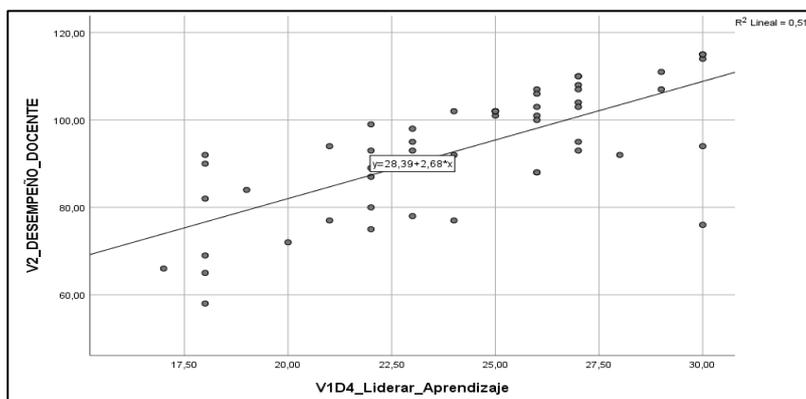
Correlación entre la dimensión Liderar el aprendizaje y la formación docente de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente

Variable 1	Variable 2	Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Liderar el aprendizaje y la Formación docente	Desempeño docente	0,713**	0.000

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

Figura 6

Gráfico de la dimensión Liderar el aprendizaje y la formación docente de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente



Determinar la relación de la dimensión Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente

Objetivo específico 5: Determinar la relación de la dimensión Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

En la tabla 14, la correlación es positiva moderada ($Rho=0,669$), y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Se acepta que existe una relación directa y significativa de Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente.

Así mismo se deduce que la variable Desempeño docente explica la dimensión Asegurar un entorno seguro y acogedor en un 45,0 %, mediante la ecuación:

$$\text{Desempeño docente} = 41,21 + 1,21 \text{ Liderar el aprendizaje y la formación del docente.}$$

Tabla 14

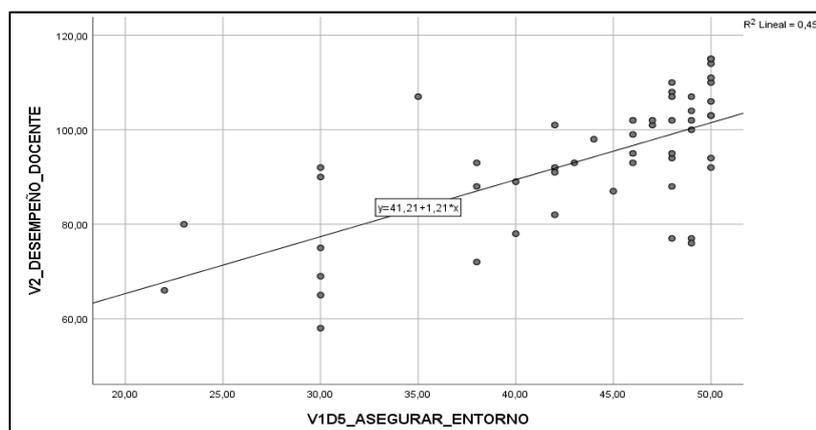
Correlación entre la dimensión Asegurar un entorno seguro y acogedor de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente

Variable 1	Variable 2	Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Asegurar un entorno Seguro y acogedor	Desempeño docente	0,669*	0.000

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

Figura 7

Gráfico de la dimensión Asegurar un entorno seguro y acogedor de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente



V. DISCUSIÓN

Habiéndose procesado la información, se deduce y contrasta con los estudios presentados en el marco teórico. Información obtenida de las encuestas realizadas a los docentes de una institución de La Oroya. Instrumentos con 35 ítems, previamente validados por expertos y confiables con el Alpha de Cronbach, realizados a sujetos pilotos de 20 docentes.

En el análisis inferencial, los resultados del objetivo general (Determinar la relación que existe entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia en una institución educativa de La Oroya, 2022) y, en la tabla 2, los resultados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman confirman que existe una correlación directa y significativa ($R=0,663$) entre la variable Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente, y el grado de significancia demuestra ser alta $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se acepta que hay relación directa y significativa entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente. Aplicados a 53 docentes de la Oroya, estos resultados se presentan en una pospandemia. Retornando luego de dos años de aislamiento hacia una nueva escuela, estos resultados se asemejan a los siguientes estudios:

Lo manifestado por Roca y Alonso (2020) determina la relación significativa entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente en un estudio realizado a 70 docentes de una institución adventista de la ciudad de Lima. El análisis estadístico de correlación de Rho Spearman presenta el resultado de 0,543 y un p-valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} < 0,05$). Estos resultados obtenidos se dan en un contexto de aislamiento ocasionado por el COVID-19, y la comunicación de los actores a la encuesta se dio de forma virtual. Asimismo Casas (2009) obtiene la conclusión, entre 327 docentes en una institución de Lima, de que existe una relación altamente positiva entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente, teniendo como resultado su coeficiente $Rho=0,897$ y $p=0,000$. Lo mismo Meneses (2019) obtiene la conclusión, entre 60 docentes en una institución de Huamanga, de que la relación estadística es significativa obteniendo su Rho de 0,604.

Comparando con Casa (2019), determinó la relación de liderazgo pedagógico y desempeño docente obteniendo un coeficiente de correlación equivalente a 0,897 y $p=0,000$. Por lo que concluyó que existe una relación directa

y altamente positiva entre esta dos variables, y que el liderazgo pedagógico es esencial para contar con niveles altos del desempeño docente. De otro lado Alca (2019) establece que la mayoría de los docentes percibe un nivel medio de liderazgo pedagógico; asimismo se percibe un nivel medio de desempeño, lo que lleva a la conclusión de que a mayor liderazgo pedagógico se observa un mejor perfil de desempeño docente en una institución de Huancayo; y comparando con lo obtenido de Sagredo y Castelló (2019), en Chile comprobaron que existe una relación directa entre la gestión directiva y compromiso docente ($Rho=0,778$). Estudio aplicado a 40 docentes de una institución educativa.

Por último, comparando la variable Liderazgo pedagógico en relación a Calidad educativa, investigación realizada por Chuquihuanca et al. (2021), sus datos evidenciaron la correlación de Spearman 0,564 con un $p=0,000$, indicando que existe una relación moderada y significativa entre las variables mencionadas. Recordemos que estos datos fueron obtenidos dentro de un contexto de pandemia, y la comunicación solo era mediante los recursos tecnológicos. Comparando con los resultados obtenidos de diferentes ciudades y países con contextos diferentes antes de una pandemia, durante la pandemia y en pospandemia, revelan la importancia y presencia del liderazgo pedagógico referente a la calidad educativa dentro de una institución educativa.

Habiéndose establecido como objetivo específico determinar la relación entre Establecimiento de metas y expectativas y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; y habiéndose comprobado, en la tabla 3, que los resultados a través del coeficiente de correlación de Pearson eran de una correlación directa ($R=0,756$) entre la dimensión Metas y expectativas y la variable Desempeño docente, y dada una alta significativa ($p<0,000$), en que se concluye que existe una relación positiva alta entre la dimensión Metas y expectativas y la variable Desempeño docente, y comparando con Chuquihuanca et al. (2021), se obtuvo valores de correlación muy bueno de las metas y expectativas ($r=0,764$; $p=0,000$).

Por otro lado, para Gutiérrez (2018) el establecer metas es una necesidad institucional para una mejora progresiva. Recordemos que Anchundia et al. (2022) señaló que estas metas han de ser establecidas bajo un riguroso análisis realista para que sean factibles de llevarse a cabo y, de esta manera, cumplir con las

expectativas a nivel institucional. Asimismo, para la satisfacción de las expectativas será importante gestionar adecuadamente la calidad institucional, involucrando a los integrantes para que estos se encuentren comprometidos y velen responsablemente por su calidad (Velez et al., 2022).

Habiéndose establecido como objetivo específico 2 determinar la relación entre Asignación estratégica de recursos y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; en la tabla 4 la correlación es positiva moderada y el grado de correlación es positiva moderada ($Rho=0,686$) y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$, en la que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Asignar recursos estratégicos de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente. Comparando el resultado que obtuvo Chuquihuanca et al. (2021) en la variable Asignación estratégica ($r = 0,587$; $p = 0.000$), una correlación positiva y moderada, con el resultado obtenido son similares; esto indica que existe metas y expectativas entre los docentes. En cuanto a la asignación estratégica de recursos, Cruz (2022) manifiesta que es primordial la asignación de estrategias y recursos de acuerdo a las necesidades específicas y prioritarias de cada área de la institución, de ser necesaria la capacitación para el manejo correcto de estos recursos asignados los cuales deben ser aprovechados en su máximo potencial. Maureira et al. (2022) señalan que la estrategia debe ser tomada por el personal profesional capacitado adecuadamente para que realice una asignación de manera tal que deje en evidencia el liderazgo que tiene en la toma de decisiones adentro de la institución.

Habiéndose establecido como objetivo específico 3 determinar la relación entre Garantizar la enseñanza de calidad y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; y comprobando, en la tabla 5, que los resultados a través del coeficiente de Pearson son de una correlación positiva moderada ($Rho=0,697$), y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$, se acepta que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Garantizar la educación de calidad de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente. Recordemos a Dávalos (2022), quien manifiesta que para lograr la enseñanza de calidad es necesario su articulación con el aprendizaje, la cual tiene una alta significancia entre el docente y la enseñanza; y, lo manifestado por López et al.

(2022), que para lograr la calidad educativa se deben implementar nuevas metodologías que beneficien el proceso enseñanza aprendizaje.

Habiéndose establecido como objetivo específico 4 determinar la relación entre Liderar el aprendizaje y formación docente y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022; y comprobándose, en la tabla 6, que la correlación es positiva alta ($Rho=0,713$), y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$, se acepta que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Liderar el aprendizaje y formación del docente de Liderazgo pedagógico y la variable Desempeño docente; lo que concuerda con Narvaez (2022), quien establece que la formación docente trasciende en el régimen educativo, que debe ser renovado continuamente para garantizar la calidad dentro de las instituciones educativas. Mafla y Moran (2022) incluyen la formación en la continuidad y transversalidad que implica nuevos desafíos que dependen de la transformación de los escenarios educativos existentes para innovar en el aprendizaje. Asimismo, Bermúdez-Checa (2022) considera a este proceso como parte del funcionamiento adecuado de las instituciones educativas, basado en la innovación metodológica de acuerdo a las necesidades del sistema educativo. En estos últimos años la formación docente se viene implementando gracias a las plataformas educativas virtuales promovidas por el Ministerio de educación; asimismo para poder ascender, el docente debe capacitarse constantemente, según la reforma magisterial y el Marco del Buen Desempeño Docente, en mejora de la práctica docente y guiar el aprendizaje de los estudiantes.

Habiéndose establecido como objetivo específico 5 determinar la relación entre Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022, se verificó que, en la tabla 7, la correlación es positiva moderada ($Rho=0,669$) y el grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se acepta que existe una relación directa y significativa entre Asegurar un entorno seguro y acogedor y la variable Desempeño docente. Esta conclusión se relaciona con lo que manifiestan Busto-Parada et al. (2022), que señalan que las instituciones educativas deben estar habilitadas desde todos los aspectos para otorgar seguridad a los estudiantes, garantizando dentro de las prioridades la salud de los estudiantes para que se desarrollen en ambientes óptimos y condiciones favorables para todos. Para Díaz (2022), debe contarse con

una planeación previa en la que todos los actores del aprendizaje se encuentren involucrados completamente; reforzando ello, Grice (2019) especifica que los momentos dirigidos para la ejecución de acciones debe ser reducido, así como debe existir el compromiso con la comunidad académica para brindar beneficios a nivel comunidad y conseguir la confianza y el respeto.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determina que existe una correlación positiva alta ($R=0,788$), la cual es significativa ($p<0.05$), por lo tanto se concluye la relación directa entre Liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya 2022.

Segunda:

Se determina que existe una correlación positiva alta ($R=0,756$), la cual es significativa ($p<0.05$), por lo tanto se concluye que existe una relación directa entre la dimensión Establecimiento de metas de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya 2022.

Tercera:

Se determina que existe una relación positiva y moderada ($R=0,686$), la cual es significativa ($p<0.05$), por lo tanto se concluye que existe una relación directa entre la dimensión Asignar recursos estratégicos de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

Cuarta:

Se determina que existe una relación positiva y moderada ($R=0,697$), la cual es significativa ($p<0.05$), por lo tanto se concluye que existe una relación directa positiva y moderada entre la dimensión Garantizar la educación de calidad de Liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya, 2022.

Quinta:

Se determina la relación positiva alta ($R=0,713$), la cual es significativa ($p<0.05$), por lo tanto se concluye que existe una relación positiva alta entre la dimensión Liderar el aprendizaje y formación docente del liderazgo pedagógico y Desempeño docente postpandemia de una institución educativa de La Oroya 2022.

Sexta:

Se determina la relación positiva moderada ($R=0,669$), la cual es significativa ($p<0.05$), por lo tanto se concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión Asegurar un entorno seguro y acogedor y Desempeño docente postpandemia de una Institución educativa de La Oroya, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Respecto al liderazgo pedagógico, para lo cual se recomienda incrementar el desempeño docente postpandemia bajo un liderazgo favorable, involucrando a los profesores en actividades mediante el trabajo colegiado fortaleciendo su liderazgo y su desempeño en la organización, en una institución educativa de La Oroya 2022.

Segunda:

Las metas deben ser factibles y realistas para la dinámica de la enseñanza aprendizaje en una institución educativa de La Oroya 2022.

Tercera:

Gestionar en las instancias descentralizadas del sector educación las herramientas tecnológicas de información en comunicación a través de talleres que mejoren las competencias digitales de la comunidad educativa en una institución educativa de La Oroya 2022.

Cuarta:

Los directivos deben implementar nuevas propuestas metodológicas de acuerdo al contexto que benefician el proceso de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de La Oroya 2022.

Quinta:

Respecto a mejorar la enseñanza de calidad y el desempeño docente, se deben establecer alianzas estratégicas con universidades o institutos pedagógicos para garantizar el buen desempeño docente en una institución educativa de La Oroya 2022.

Sexta:

Respecto al asegurar un retorno seguro y acogedor, se recomienda al directivo realizar convenios con organismos de salud para garantizar la asistencia socioemocional pospandemia tanto de los estudiantes como de los docentes.

REFERENCIAS

- Acosta Valdeleon, W., Angel Pardo, N. C., Pérez Pérez, T., Vargas Rojas, A., & Cardenas Sanchez, D. (2020). *Liderazgo en la educacion rural con enfoque territorial*. Bogota, D.C. : Ediciones Unisalle. <https://n9.cl/e3ylv>
- Anchundia Arboleda, M., Martinez Contreras, K., Martinez Contreras, K., & Franco Briones, L. (2022). Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en la U. E. F. Sarah Flor Jiménez. *Polo del Conocimiento*, 7(3), 431-445. <https://n9.cl/6zrpt>
- Apaza Quispe, U. (2022). *Planeamiento estratégico para mejorar la gestion publica de la Municipalidad distrital de Maras-Urubamba-Cusco-2019-2020*. Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6376>
- Arias, M. y Castillo, M. (2019). El desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario, en el Lengua Española,, CEPOINT, periodo 2018-2019. Tesis de maestría. Universidad Abierta para Adultos ,República Dominicana. <https://n9.cl/87y8j>
- Barbour, M., Hodges, C., Trust, T., LaBonte, R., Moore, S., Bond, A., . . . Hill, P. (2020). *Understanding Pandemic Pedagogy: Differences Between Emergency Remote, Remote, and Online Teaching*. Canada: Canadian eLearning Network.
- Bush, T., Robinson, V., Spillane, J., Ortiz, M., Ryan, J., Giles, D., . . . Oplatka, I. (2017). *LIDERAZGO EDUCATIVO EN LA ESCUELA NUEVE MIRADAS*. Santiago de Chile: EDICIONES UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES. <https://n9.cl/ilbqk>
- Butragueño Laiseca, L., Zanin, A., Lopez-Herce, C., & Mencia Bartolome, S. (2021). Simulation during COVID-19 pandemic in the Spanish pediatric intensive care units. *Anales de pediatria*, 373-375. <https://doi.org/10.1016/j.anpede.2021.06.007>
- Camacho Elizondo, M., Batista Meneses, D., Mora Bolaños, R., Vega Baudrit, J., & Montes de Oca Vasquez, G. (2022). Estaregia de difusion de la nanotecnologia: Enseñanza interdisciplinaria a profesores de educacion primaria. *UNICIENCIA*, 36(1), 1-13. <https://doi.org/10.15359/ru.36-1.3>

- Casas Mallma , A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docent. *Investigacion Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- CEPAL-UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Oficina de Santiago.
- Cerdan Infantes, P., Zavala, F., Camilo Suarez, J., Guallar, S., Marquez de Arboleda, A., De la Cadena, S., & Vergara Rojas, S. (2020). *IMPACTOS DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA EDUCACION Y RESPUESTAS DE POLITICA EN COLOMBIA*. BANCO MUNDIAL. <https://n9.cl/dncn3>
- Chuquihuanca Yacsahuanca, N., Fernandez Mantilla, M., Gonzales Sanchez, M., Chunga Silva, L., Giron Valenzuela, R., Estrada Gaibor, S., & Campoverde Nieves, G. (2021). Liderazgo pedagógico directivo y calidad educativa en instituciones de educación básica regular del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusion Cientifica*, 4(6), 181-191. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.11>
- Cruz Medina, W. H. (enero-abril 2022 de 2022). Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. *Global NEGOTIUM*, 5(1), 19-28. <https://n9.cl/2p0nw>
- Davalos Garcia, C. G. (2022). *Estrategias de Enseñanza y Calidad de Educación Virtual de los Docentes de Posgrado de una Universidad Pública, Huacho, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/b9jom>
- De La Cruz Mena, D. D. (2022). Ambiente aulico en la pandemia. Prospectivas del liderazgo pedagogico y su incidencia en el aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 7(3), 1200-1223. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i3.3787>
- Fink, D. (2019). Towards sustainable, deeper, longer and broader leadership. *REVISTA ELETRONICA DE EDUCACAO*, 13(1), 182. <https://n9.cl/mq4og>
- Flessa, J., Bramwell, D., & Fernandez, M. (2018). School leadership in Latin America 2000-2016. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(2), 182-206. <https://doi.org/10.1177%2F1741143217717277>
- Galvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (Julio-diciembre de 2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propositos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://n9.cl/8ycp0>

- Guarisma José,G. (2022). Liderazgo pedagógico postpandemia. Reto educativo latinoamericano: ¿Qué debemos hacer los rectores? *Revista Saperes Universitas* ISSN 2642-4789 Vol. 4 No. 3. <https://n9.cl/azw5s>
- Gutierrez Ore, C. (2018). *El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/uyagd>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. (2018). *Metodología de la investigacion. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL. INTERAMERICANA EDITORES SA. de C.V.
- Hernandez, L. (2020). Liderazgo sostenible como estrategia de cambio en el sistema educativo venezolano. *Revista Tecnologica-Educativa Docentes 2.0*, 8(1), 26-32. <https://n9.cl/dmd1f>
- Lara Reimundo, J. J., Campaña Romo, E. J., Villamarin Maldonado, A. E., & Balarezo Tirado, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista venezolana de gerencia*, 27(97), 58-70. <https://n9.cl/qcqmz>
- Lazo Puelles, K. K. (2022). *Liderazgo pedagógico y reingeniería de procesos académicos en docentes de centros de educación básica alternativa de Cusco*,. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/vd3sk>
- Lopez Golan, M., Costa Sanchez, C., & Puentes Rivera, I. (2022). Desafios de la virtualidad en tiempos de COVID-19. *aDResearch*, 27-197. <https://doi.org/10.7263/adresic-27-197>
- Mafla Bolaños, M., & Moran Cabello, A. (2022). Gestion educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas 593. *Digital publisher*, 227-243. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1000>
- Mallqui Vitor, C., & Escudero Vilchez, F. (2022). Planeamiento estratégico y liderazgo pedagógico del directivo, ejes fundamentales para la educación de calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 487-510. <https://doi.org/10.37811/cl.rcm.v6i.1511>
- Mandujano Lizarraga, L. J., Bustamante Aguirre, R., & Ochoa Espejo, M. M. (2016). *Metodología de la Investigacion en las Ciencias Sociales*. Huancayo: Editorial Marsants.

- Marambio Carrasco, C. A. (2021). *Liderazgo Situado en el Paradigma de la Complejidad*. Santiago de Chile: Centro de Investigacion Iberoamericano en Educacion. <https://zenodo.org/record/5879760#.YnrIHOjMKUk>
- Martin Moreno, J. M., Arenas, A., Bengoa, R., Borrell, C., Franco, M., Garcia Basteiro, A. L., . . . Vives Cases, C. (2022). Reflexiones sobre como evaluar y mejorar la respuesta a la pandemia de COVID-19. *Gaceta Sanitaria*, 36(1), 32-36. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.11.008>
- Maureira Cabrera, O., Guiñez Gutierrez, C., & Atenas Alister, N. (2022). Características del liderazgo de la jefatura departamental en matemática de un centro de alto desempeño en educación secundaria en Chile. *Innovaciones Educativas*, 24(36), 71-83. <https://n9.cl/d3ceo>
- Mauris, L. (2022). Liderazgo pedagógico en la educación rural colombiana: los desafíos, retos y oportunidades generadas por la crisis sanitaria del COVID-19. *Revista Estudios Psicológicos*, 2(1), 74-87.
- Meneses, J., & Rodriguez, D. (2016). *Construcción de instrumentos para la investigación en las Ciencias Sociales y del Comportamiento*. Barcelona: UOC.
- MINEDU. (2017). *Marco de Buen Desempeño Docente Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Ministerio de Educacion Peru.
- Miras Teruel, J., & Longas Mayayo, J. (2020). Liderazgo pedagogico y liderazgo etico: perspectivas complementarias de la nueva direccion escolar. *Revista de estudios y experiencias en educacion*, 19(41), 287-305. Obtenido de <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Narvaez Suntaxi, J. A. (2022). <https://doi.org/10.7263/adresic-27-197>. Quito: Universidad Politecnica Salesiana. <https://n9.cl/i4z2w>
- Niebles Nuñez, W. A., Hoyos Babilonia, L. D., & De La Ossa Guerra, S. J. (2019). Clima organizacional y desempeño docentes en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertas*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- OCDE. (2019). Teachers and school leaders as lifelong learners. *OCDE*, 1.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Tecnicas de muestreo sobre una poblacion a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:<https://foi.org/10.4067/s0717-95020217000100037>
- Pacheco J., M., & Crispin, F. (2021). Politicas públicas promovidas para el sistema educativo a partir de la propagacion del COVID-19. *Boletín de malariología y salud ambiental*, 61(14), 725-731. <http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/387>
- Peniche Cetzal, R., Mac, C. R., Guzman Ramirez, C., & Mora Osuna, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educacion*, 18(2), 77. <https://doi.or/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. (2020). *Revista Luz*, XIX(1), 109-123. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/1020>
- Quiroz Condori, F., Roque Pujol, L., Echevarria Saenz, M., & Vargas Rojas, E. (2019). Relación entre la tasa de aprobación de estudiantes de la Facultad de Medicina y la evaluación del desempeño docente del periodo. *Revista Ensayos Pedagogicos*, 14(1), 247. <https://doi.org/10.15359/rep.14-1.11>
- Roca, P. M., & Alonso, L. A. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Revista Luz*, XIX(1), 109-123. <https://n9.cl/vq2tn>
- Saavedra, J., & Benvista, L. (2020). *Actuemos ya para proteger el capital humano de nuestros niños. Los costos y la respuesta ante el impacto de la pandemia de COVID-19 en el sector educativo de America y el Caribe*. Wahington: Banco Mundial. <https://n9.cl/azmb1>
- Salazar Ore, D. (2022). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/10ogx>
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Innovación educativa*, 19(81), 111-132. <https://acortar.link/HYkANi>

Sanchez, R. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima: Editorial Mantaro.

Garbanzo Vargas, Guiselle María, & Orozco Delgado, Víctor Hugo (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34 (1),15-29.[fecha de Consulta 17 de Julio de 2022]. ISSN: 0379- 7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961001>

Velez Jimenez, D., Aragon Sanabria, R., & Rodriguez Gonzales, M. S. (enero-junio 2022 de 2022). Estudio para la calidad y prospectiva de la Planeación Estratégica organizacional en Educación Superior. *SOFIA Coleccion de Filosofia de la Educacion*(32), 151-169. <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/32.2022.04>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo pedagógico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	Existe una relación directa y significativa del liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	D1: Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> Descripción de metas de aprendizaje Estrategias para alcanzar las metas Motivación individual y grupal Expectativas sobre el desempeño 	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Escala de Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (147 - 200) Regular (93 - 146) Ineficiente (40 - 92)
			D2: Asignación estratégica de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de recursos disponibles Uso de los recursos materiales y humanos Priorización de recursos que genera aprendizajes Tiempo oportuno en el uso de materiales 	9,10,11,12,13,14,15,16		
			D3: Garantizar la enseñanza de calidad	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y desarrollo de la programación Ejecución del proceso didáctico Retroalimentación en la enseñanza 	17,18,19,20,21,22,23,24		
			D4: Liderar el aprendizaje y la formación docente	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de la evaluación formativa Participación en los procesos de formación Promoción de estrategias de aprendizaje 	25,26,27,28,29,30		

				<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso docente • Establecimiento de un ambiente cómodo y seguro 				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	D5: Asegurar un entorno seguro y acogedor	<ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional • Respeto intercultural • Resolución de conflictos • Cumplimiento de las normas de convivencia 	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40			
a) ¿Cuál es la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022?	a) Determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	a) Existe una relación directa y significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya	Variable 2: Desempeño docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
b)¿Cuál es la relación entre la asignación de recursos y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022?	b) Determinar la relación entre la asignación estratégica de recursos en el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	b) Existe una relación directa y significativa de la asignación estratégica de recursos y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	D1: Organización para la enseñanza a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las características del estudiante • Dominio disciplinar • Diversificación curricular 	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Escala de Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto (85 - 115) Medio (54 - 84) Bajo (23 - 53)	
			D2: Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Secuencia didáctica • Gestión de la convivencia de aula • Uso de recursos y materiales Evaluación formativa	8,9,10,11,12,13			
c) ¿Cuál es la relación entre el garantizar la enseñanza de calidad y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022?	c) Determinar la relación entre el garantizar la enseñanza de calidad y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	c) Existe una relación directa y significativa entre el garantizar la enseñanza de calidad y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	D3: Participación en la administración de la IE ligado a la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Participación en los instrumentos de gestión • Relación con comunidad y familias 	14,15,16			

d) ¿Cuál es la relación entre el Liderar el aprendizaje y la formación docente en el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022?;	d) Determinar la relación del Liderar el aprendizaje y la formación docente y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	d) Existe una relación directa y significativa entre el Liderar el aprendizaje y la formación docente y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	D4: Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión de las prácticas pedagógicas • Capacitación continua • Ética profesional 	17,18,19,20,21,22,23		
e) ¿Cuál es la relación entre el Asegurar un entorno seguro y acogedor y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022?	e) Determinar la relación del Asegurar un entorno seguro y acogedor y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022	e) Existe una relación directa y significativa del Asegurar un entorno seguro y acogedor y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Científico Diseño: No experimental-correlacional-transversal		Población: 52 Docentes Muestra: 52 Docentes		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencia y análisis descriptivo Inferencial: Contrastación de hipótesis	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo Pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Establecimiento de metas y expectativas	Descripción de metas de aprendizaje Estrategias para alcanzar las metas Motivación individual y grupal Expectativas sobre el desempeño	1 – 8		
Asignación estratégica 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	Nunca (1) Casi nunca (2)	Alto (147 - 200)
Garantizar la enseñanza de calidad	Planificación y desarrollo de la programación Ejecución del proceso didáctico Retroalimentación en la enseñanza	17 – 24	Algunas veces (3) Casi siempre (4)	Medio (94 - 146)
Liderar el aprendizaje y la formación docente	Promoción de la evaluación formativa Participación en los procesos de formación Promoción de estrategias de aprendizaje Compromiso docente Establecimiento de un ambiente cómodo y seguro	25 – 30	Siempre (5)	Bajo (40 - 93)
Asegurar un entorno seguro y acogedor	Clima institucional Respeto intercultural Resolución de conflictos Cumplimiento de las normas de convivencia	31 – 40		

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de las características del estudiante Dominio disciplinar Diversificación curricular	1 – 7	Nunca (1)	
Enseñanza para el aprendizaje	Secuencia didáctica Gestión de la convivencia de aula Uso de recursos y materiales Evaluación formativa	8 – 18	Casi nunca (2) Algunas veces (3)	Eficiente (121 - 160) Regular (81 - 120)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima organizacional Participación en los instrumentos de gestión Relación con comunidad y familias	19 – 26	Casi siempre (4)	Ineficiente (32 - 80)
Desarrollo de la profesionalidad.	Reflexión de las prácticas pedagógicas Capacitación continua Ética profesional	27 – 32	Siempre (5)	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

A continuación, se presenta un listado de preguntas relacionales al Liderazgo pedagógico dentro de su centro educativo, para lo cual se le solicita responder con sinceridad, tomando en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas, así como su desarrollo se mantendrá de manera anónima. Para responder coloque un aspa "X" en la respuesta que más se acerque a su realidad de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
V1: Liderazgo pedagógico	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Establecer metas y expectativas					
1) Considero que un docente líder debe tener claro lo que quiere lograr en su práctica pedagógica.					
2) Comparto con los estudiantes los propósitos de la actividad antes de iniciar una sesión de aprendizaje.					
3) Considero valiosa la opinión de los estudiantes cuando expresan sus necesidades y expectativas de aprendizaje.					
4) En general, utilizo estrategias metodológicas acorde con los intereses de aprendizaje de los estudiantes.					
5) Me siento motivado con las actividades que realizo en la práctica pedagógica.					
6) Considero que los estudiantes se sienten motivados durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
7) 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: Asignación estratégica de recursos					
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) Seleccione 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) Cuando trabajo a distancia con los estudiantes, en general percibo que se sienten contentos con la actividad realizada.					
Dimensión 3: Garantizar la enseñanza de calidad					
17) Planifico con anticipación las actividades de aprendizaje que quiero desarrollar con los estudiantes.					
18) Cuando desarrollo actividades de aprendizaje, estas 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) Evaluó a su debido tiempo los logros y dificultades que tienen los estudiantes en el proceso de aprendizaje.					
24) Reflexiono sobre mi practica pedagógica cada vez que desarrollo actividades de enseñanza-aprendizaje.					
Dimensión 4: Liderar el aprendizaje y formación docente					
25) En su institución educativa se programa 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) Cuando una estrategia no resulta eficaz, busco otras que resulten mas pertinentes.					
Dimensión 5: Asegurar el entorno seguro y apoyador					
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 costumbres 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 dialogo intercultural.					
37) Cuando surgen conflictos con algún miembro de la 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 siente comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.					

Autor: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación, se presenta un listado de preguntas relacionales al Liderazgo pedagógico dentro de su centro educativo, para lo cual se le solicita responder con sinceridad, tomando en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas, así como su desarrollo se mantendrá de manera anónima. Para responder coloque un aspa "X" en la respuesta que más se acerque a su realidad de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	Escala				
	Dimensión 1: Organización para la enseñanza a los estudiantes	1	2	3	4	5
1	¿Usted prevé o diseña con apoyo de los estudiantes y padres de familia algunos materiales necesarios para el desarrollo de las competencias en su área?					
2	¿Usted selecciona los procesos pedagógicos, selecciona y lo secuencia de forma creativa para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes con la finalidad de lograr los propósitos planteados?					
3	¿Usted al desarrollar su labor como docente demuestra que conoce y comprende los conceptos, teorías y la didáctica del área de su competencia?					
4	¿El lenguaje que utiliza al explicar los contenidos de su área a sus estudiantes es coherente, claro y comprensible para el logro de los propósitos planteados?					
5	¿Usted planifica su programa de forma colegiado con sus colegas y toman en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?					
6	¿En la investigación acción participativa utiliza como vía para la búsqueda de soluciones a los problemas formativos y de aprendizaje de sus estudiantes?					
7	¿Usted adapta las actividades físicas y juegos motrices para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
8	¿Usted crea un ambiente propicio y adecuado basado en el afecto, confianza y respeto mutuo con los estudiantes?					
9	¿Las situaciones de aprendizaje que plantea les genera curiosidad, motivación a los aprendices y logran desarrollar las competencias planteadas?					
10	¿En el desarrollo de su sesión utiliza estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?					
11	¿Los instrumentos que utiliza para recoger la información y evaluar el avance y logros de aprendizaje son apropiados?					
12	¿Usted organiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para retroalimentar y tomar decisiones de forma oportuna?					
13	¿Usted informa de forma oportunamente el resultado de la					

	evaluación a los estudiantes, su familia y autoridades de la IE?					
	Dimensión 3: Participación en la administración de la Institución Educativa ligado a la sociedad	1	2	3	4	5
14	¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
15	¿Cómo parte de su labor pedagógica elaboras y ejecutas proyectos innovadores referentes a su área para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades del estudiante?					
16	¿Involucras a las familias, autoridades de la comunidad en todo el proceso del proyecto de innovación, con la finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes?					
	Dimensión 4: Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro					
17	¿Para usted los aspectos salariales, clima laboral, formación permanente influyen considerablemente el desempeño de los docentes?					
18	¿Usted recibe capacitación permanente que se adecuan a las necesidades profesionales y al contexto?					
19	¿Las capacitaciones que ha recibido le permiten mejorar sus competencias pedagógicas y didácticas para emplear metodologías adecuadas en la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes?					
20	¿Percibe o recibe usted el apoyo de las autoridades de la comunidad, IE y padres de familia en los aprendizajes de los estudiantes?					
21	¿En la institución educativa que labora cuenta con infraestructura, recursos y materiales suficientes y adecuados para el desarrollo de las competencias de su área?					
22	¿Asiste regular y puntualmente a la IE y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva?					
23	¿Consideras que es satisfactorio su desempeño como docente?					

Autor: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Anexo 4: Validación de expertos

FUENTE

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. Mg. Silvia Beatriz CHURAMPI GÓMEZ DNI: 21277395
Celular N°947544033

Especialidad del validador: Licenciada de Lenguaje y Filosofía

Lima 20 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Mg. Silvia Beatriz CHURAMPI GÓMEZ
Firma del Experto Informante.

COMPROMISO DE LOS TUTORES DE LA UNIVERSIDAD

FUENTE

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./ Mg: Percy Gustavo Hidalgo Caso DNI: 21250003

Celular # 964707367

Especialidad del validador Gerencia e Innovación Educativa

La Oroya de 14 de mayo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. del 2022

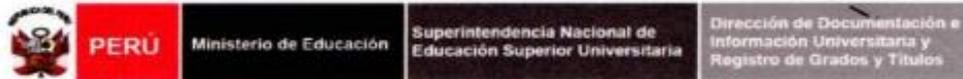
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

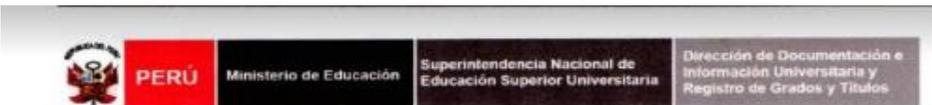


Firma del Experto Informante.



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHURAMPI GOMEZ, SILVIA BEATRIZ DNI 21277395	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/11/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CHURAMPI GOMEZ, SILVIA BEATRIZ DNI 21277395	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUAJE - FILOSOFIA Fecha de diploma: 18/05/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CHURAMPI GOMEZ VDA DE MARTINEZ, SILVIA BEATRIZ DNI 21277395	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HIDALGO CASO, PERCY GUSTAVO DNI 21250003	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 11/07/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
HIDALGO CASO, PERCY GUSTAVO DNI 21250003	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 05/04/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
HIDALGO CASO, PERCY GUSTAVO DNI 21250003	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES Fecha de diploma: 05/04/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
HIDALGO CASO, PERCY GUSTAVO DNI 21250003	MAESTRO EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2013 Fecha egreso: 06/02/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
HIDALGO CASO, PERCY GUSTAVO DNI 21250003	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2014 Fecha egreso: 20/07/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una Institución Educativa de la Oroya, 2022", cuyo autor es CANO MENDOZA LIZ MADELEINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID 0000-0002-7543-2495	Firmado digitalmente por: CALBORNOZJ el 10-08- 2022 06:33:59

Código documento Trilce: TRI - 0407097