



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo pedagógico innovador y el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Osorio Vega De Paz, July Jeaneth (orcid.org/0000-0001-7240-3691)

ASESORA:

Mg. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/0000-0001-8544-269X)

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 mis padres Dagoberto y María por su amor, apoyo incondicional a mi esposo Johan por su cariño, paciencia y apoyo, a mis hermanos Jackeline y Max quienes siempre están apoyándome en todos mis proyectos a mis hijos Alexander y Thiago que son mi motor y motivo para seguir creciendo profesionalmente”.

Agradecimiento

“A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la oportunidad para mejorar nuestra condición profesional y de persona, en beneficio de la sociedad peruana”.

“A DIOS por ser mi guía y por acompañarme a lo largo de mi vida y darme la paciencia y sabiduría para tener éxito en mis metas propuestas”.

“A mi familia, quienes tienen la mayor motivación para alcanzar mis metas, no hubiera podido lograrlas sin su apoyo incondicional”.

Índice de Contenido

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de tablas	iv
Índice de Figura	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 :Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo pedagógico innovador y sus dimensiones	20
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	21
Tabla 3 : Resultados Descriptivos	22
Tabla 4 : Pruebas de normalidad	23
Tabla 5 :Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo pedagógico innovador y la variable Desempeño docente	24
Tabla 6:Coeficiente de correlación del liderazgo pedagógico innovador y la dimensión preparación para el aprendizaje	24
Tabla 7:Coeficiente de correlación de liderazgo pedagógico innovador y de la dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje	25
Tabla 8:Coeficiente de correlación entre el liderazgo pedagógico innovador y la dimensión planificación del trabajo pedagógico.	26
Tabla 9: Coeficiente de correlación entre el liderazgo innovador y la dimensión desarrollo profesional	26
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre el liderazgo innovador y la dimensión identidad del docente	27

Índice de Figura

Figura 1 : Esquema del diseño	14
Figura 2 : Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo pedagógico innovador y sus dimensiones	20
Figura 3; Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	21

RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar el impacto del liderazgo innovador en la docencia en el desempeño educativo en una institución educativa en Comas 2022. Presento una metodología básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. De diseño no experimental, de corte trasversal. Se trabajó con una muestra conformado por 50 docentes, para la recolección de datos de ambas variables se utilizó la técnica de encuesta, validada por juicio de expertos y determinada su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una regular la influencia del liderazgo pedagógico innovador con un 64% y desempeño docente en un 58% se aplicó la prueba estadística del Rho de Spearman para la hipótesis general, se obtuvo 0,459 con un factor positivo bilateral promedio de 0,01, menos que el margen. 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna (H_a) y se rechazó la hipótesis nula (H_0). Se concluyó que el liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente tienen una relación positiva media y tiene significancia.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico innovador, desempeño, docente.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the impact of innovative leadership in teaching on educational performance in an educational institution in Comas 2022. I present a basic methodology, with a quantitative approach, at a correlational level. Non-experimental, cross-sectional design. We worked with a sample made up of 50 teachers, for the collection of data for both variables, the survey technique was used, validated by expert judgment and its reliability determined by Cronbach's alpha. The results showed a regular influence of innovative pedagogical leadership with 64% and teaching performance in 58%, the Spearman's Rho statistical test was applied for the general hypothesis, 0.459 was obtained with an average bilateral positive factor of 0.01, less than the margin. 0.05, so the alternative hypothesis (Ha) was accepted and the null hypothesis (H0) was rejected. It was concluded that innovative pedagogical leadership and teaching performance have an average positive relationship and are significant.

Keywords: Innovative pedagogical leadership, teaching, performance

I. INTRODUCCIÓN

Los estudios actuales han demostrado que el liderazgo pedagógico innovador es un aspecto relevante y básico hacia el avance de la administración educativa y la gestión escolar en el siglo XXI, especialmente en América Latina, donde la calidad educativa es de suma importancia. “El ejercicio del liderazgo en los directivos, si bien no es el único factor influyente en la consolidación de las instituciones educativas, es la actividad principal que brinda pautas sobre el desarrollo intelectual en mérito a lo esperado por la sociedad”. (Daniluk et al., 2018).

Por lo que: “El liderazgo pedagógico contempla prácticas directas e indirectas que, al ser puestas en acción de manera consciente a través de un trabajo conjunto entre el director y la comunidad educativa, posibilitan el desarrollo de estrategias para una eficaz dirección e inciden en el aprendizaje estableciendo metas y expectativas como el fortalecimiento del entorno involucrando a la plana docente y administrativa”. (Tafur et al., 2020).

Entonces: “la confianza y la comunicación efectiva son los motivadores claves para el avance en la práctica de la pedagogía donde un líder pedagógico permite que los individuos trabajen colaborativamente”. (Leiva y Vásquez, 2019). No obstante: “No están a la altura aquellas exigencias de la comunidad educativa, ya que dentro de nuestro sistema educativo existe el problema del bajo rendimiento de los profesores, quienes son el principal indicador de la experiencia que desempeña el directivo a cargo”. (Escribano, 2017).

En cuanto a la educación, la UNESCO (2019) afirma: "Los profesores son esenciales para lograr resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes y en la gestión de la educación en las escuelas, las aulas y el sistema educativo a través de mejoras y adaptaciones educativas. Los profesores son uno de los más significativos contribuyentes a la cuestión, pero también pueden ser una de las técnicas más exitosas para transformar la educación".

Ante ello se observó en la institución educativa: “Un insuficiente liderazgo de parte del director donde está sujeto y pendiente de llenar y

desarrollar documentos de la parte gestión administrativa y deja del lado la parte de la gestión pedagógica en su comunidad educativa donde no hay una buena comunicación con la comunidad educativa, por ello trabajan de manera individual y no colectiva”. No ejerce el liderazgo ya que cuando hay capacitaciones de parte de la UGEL o el Ministerio de educación no comunicao a veces a la ultima hora, no hay un acompañamiento adecuado a los docentes de la Institución, cuando se trata de realizar algún proyecto no apoya al docente, también la falta de monitoreo en los diferentes ámbitos pedagógicos haces que no avancemos en la institución por ello bastantes de los docentes improvisan sus sesiones pedagógicas, no elaboran sus materiales didácticos y tampoco innovan esto se refleja en los inconvenientes de aprendizaje. Por ello nació el interés por investigar ante la necesidad de conocer, como las buenas acciones del liderazgo pedagógico innovador están centrados en principios, rodeada de los hechos llevadas a cabo con el propósito de desarrollar un ambiente productivo y de calidad, repercuten para perfeccionar el desempeño de los educadores con el liderazgo pedagógico y estos estén acorde con los objetivos de la institución educativa.

El estudio planteo como **problema general**: ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico innovador en el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022? Los **problemas específicos**: ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico innovador en la preparación para el aprendizaje, procesos de enseñanza aprendizaje, planificación del trabajo pedagógico, desarrollo profesional, identidad del docente en una institución educativa de Comas, 2022?

La justificación a nivel teórico se fundamentó en la precisión de aumentar conocimientos que se tienen sobre ambas variables, los que servirán también más adelante como fuente bibliográfica científica para profundizar el estudio de estas variables; asimismo, se pretende ampliar los conocimientos que se tienen sobre las mismas en el contexto de una entidad educativa. Los resultados permitirán verificar la viabilidad del estudio y así la brecha existente entre directivos y docentes, de modo que consigan cumplir adecuadamente las metas trazadas; además, permite sopesar además de la experiencia docente y de gestión para evaluar la adecuación de las actuaciones, las

competencias y los dominios, y los métodos, procesos, técnicas e instrumentos establecidos y utilizados en el desarrollo son válidos y fiables. El presente trabajo a nivel práctico se justifica en el vínculo entre las dos variables y los componentes clave de su estructura, como las conclusiones, los resultados y las sugerencias, ya que refuerza el liderazgo instructivo. El estudio es relevante socialmente debido a que los resultados favorecen a la comunidad educativa, especialmente a los directivos, por cuanto ellos son los que ejercen la adquisición de decisiones que garantiza la eficacia de la gestión escolar en las instituciones, y un óptimo servicio educativo.

Este estudio tuvo como **objetivo general** el de determinar la influencia del liderazgo pedagógico innovador en el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022. Y los, **objetivos específicos** son: Determinar la Influencia del liderazgo pedagógico innovador en la preparación para el aprendizaje, procesos de enseñanza aprendizaje, planificación del trabajo pedagógico, desarrollo profesional, identidad del docente en una I.E. de Comas, 2022.

Para esta investigación se propuso la siguiente **hipótesis general**: El liderazgo pedagógico innovador influye en el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022. Del mismo modo se han formulado las siguientes **hipótesis específicas**: El Liderazgo pedagógico innovador influye en la preparación para el aprendizaje, procesos de enseñanza aprendizaje, planificación del trabajo pedagógico, desarrollo profesional, identidad del docente en una institución educativa de Comas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Distintos autores a nivel internacional y nacional se dedicaron mediante diversos métodos de medición el grado de satisfacción con el liderazgo pedagógico innovador y el desempeño docente. Por esto se realizó una revisión de investigaciones previas que abordan ambas o una de las variables en contextos similares es importante en la construcción de la investigación.

Como antecedentes nacionales tenemos: Vega (2018), en su investigación su objetivo fue: "Establecer el vínculo entre el liderazgo de la dirección y el entorno organizativo en 2018. La investigación fue un análisis

correlacional cuantitativo y no experimental. La muestra incluyó 24 instructores designados, profesores contratados y personal administrativo de la institución educativa”. En consecuencia, existe un alto nivel de liderazgo directivo que alcanza una mayoría del 79.2 por ciento el 20.8 por ciento establece que el liderazgo transformacional directivo se encuentra “regular” y ninguno considera que el directivo sea un líder con un bajo nivel. Esto indica que: “Los profesores consideran que el gerente como un líder que se encarga de transformar y motivar a los seguidores a alinearse a la misión de la institución. El coeficiente de Pearson fue 735** y un valor p de 0,01 indican que hay una asociación muy significativa con el liderazgo directivo y el entorno organizativo en los colegios”.

Asimismo; Espinoza (2018), el propósito de su estudio fue: “Instaurar la conexión entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la comunidad de un colegio. La investigación se implementó bajo un diseño correlacional y de tipo no experimenta. Se escogió la muestra de 20 educadores de la institución educativa”. En consecuencia, se halló una elevada asociación lineal y directamente proporcional con las variables del trabajo, con un valor de $r= 0.882$, lo que indica que: “Mientras se tenga un mayor nivel de la primera variable habrá un elevado mayor nivel de la segunda variable, y a menor nivel de liderazgo pedagógico, menor nivel de clima institucional. Se determina que existe una correlación entre las variables en los instructores de un colegio”.

Rodríguez (2019), realizó un estudio que fue: “Examinar la conexión entre el desempeño de los docentes y el liderazgo pedagógico en un colegio. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptivo y no experimental. Se reclutó una muestra aleatoria de 56 educadores de la institución. Como consecuencia, pudimos confirmar nuestras predicciones, a saber, que la variable 1 está estrechamente asociado la variable 2 en la mencionada institución, a partir de los hallazgos. En conclusión, se confirma la hipótesis del estudio, es decir, si hay una relación sustancial entre las variables”.

Angulo (2020), sostuvo como finalidad de: “Establecer la asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa. La investigación fue de nivel correlacional y tipo no experimental.

La muestra se conformó por 80 profesores de un colegio. Resultando que, se establece que hay una estrecha asociación entre las variables, por lo que se deben aplicar exámenes psicopedagógicos a los profesores a lo largo del año escolar y aplicar la rúbrica de desempeño profesor para saber su desempeño y así encontrar y prevenir debilidades”. El coeficiente Rho de Spearman = 0,794% indica que el liderazgo pedagógico está sustancialmente relacionado con el rendimiento de los profesores. Como resultado de las evaluaciones psicopedagógicas y la implementación de la rúbrica.

González (2021) su objetivo fue: “Recomendar un modelo de liderazgo pedagógico a fin de optimizar la práctica del profesor en la Institución Educativa Alonso de Alvarado, la investigación fue básica, no experimental y descriptiva. La muestra se conformó por 39 trabajadores del colegio mencionado”. En consecuencia: “La mayoría de los instructores (76,9%) eligen los objetivos de aprendizaje que necesitan en función del potencial y los requisitos de su lugar de trabajo. Poseer un modelo de liderazgo pedagógico aporta eficazmente al rendimiento profesional de los profesores, y la capacidad de crearlo dentro de los centros educativos es excelente para acrecentar la excelencia de los servicios educativos”.

Macías (2021), planteó como finalidad: “Establecer la asociación entre desempeño docente en la Unidad Educativa Milenio Malimpía y el acompañamiento pedagógico, el diseño fue no-experimental de tipo descriptivo y correlacional. Utilizando como muestra a 20 profesores del colegio; la investigación encontró una asociación positiva moderada Rho Spearman entre la asistencia pedagógica y el rendimiento de los profesores, con un valor de 0,56 y una significación de 0,09. Conclusión: la asistencia pedagógica tiene una asociación algo beneficiosa y estadísticamente significativa con el rendimiento de los instructores”.

Finalmente; Yataco (2022), en su investigación se planteó un objetivo: “Establecer en qué nivel el liderazgo directivo incurre en el desempeño docente. El estudio fue de enfoque descriptivo-correlacional y no experimental; la muestra consistió en 100 instructores de la mencionada universidad; en consecuencia, en la hipótesis general, el liderazgo directivo explica el 42% de la varianza del rendimiento docente ($R^2=0,42$ en la

regresión lineal básica), siendo los resultados de las hipótesis particulares bastante comparables. Encontramos que el liderazgo directivo impacta en el rendimiento docente (0,435) ($p < 0,01$), siendo el liderazgo transformacional el que tiene mayor impacto en el compromiso docente”.

A nivel internacional Bellibas y Liu, (2017) el propósito de su estudio fue: “Investigar en qué medida el liderazgo educativo de los directores predice la autoeficacia de los profesores, con el fin de determinar si existe una correlación entre las prácticas de liderazgo educativo percibidas por los directores y la autoeficacia percibida por los docentes en el manejo del aula, instrucción, y educación, compromiso de los estudiantes, mientras se ajusta por las variables del administrador, el maestro y la escuela. La data empleada en esta investigación fue obtenida de la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje de 2013. Los datos de encuestas complejas se analizaron utilizando un modelo mixto de dos niveles en el que se cambiaron las ponderaciones en ambos niveles. Los hallazgos indicaron que el movimiento mundial para exigir el liderazgo educativo en las escuelas es un buen método que puede ayudar a los instructores a mejorar sus habilidades de gestión del aula, enseñanza y participación de los estudiantes”.

Asimismo, García y Martínez (2019), tuvo como objetivo: “Fomentar el estudio sobre el liderazgo en el ámbito iberoamericano. La metodología empleada fue el estudio de la política educativa como elemento de apoyo al liderazgo en la educación y analizar el vínculo relacionado a la formación y capacitación de los directores de las escuelas y la influencia e importancia del liderazgo distribuido. Resultando que, el liderazgo es un instrumento relevante que posibilita la maximización de las cualidades y poderes del ámbito directivo en una institución y constituye una base para mejorar la calidad educativa. Concluyendo que, el liderazgo está constituido por una serie de estrategias y oportunidades que fortalecen las relaciones de gestión en las instituciones educativas, debido a que abarca el compromiso y eficacia del personal”.

Además; Leiva y Vásquez (2019), en su estudio tuvo como objetivo: “Caracterizar el acompañamiento a docente que ejecutan funciones de dirección en instituciones educativas de Valparaíso. La investigación fue de diseño cualitativo fenomenológico. Resultando que, se estableció

codificación de 194 fracciones para los directivos y 107 para los profesores, en los cuales se exponen espacios de reflexión entre pares y roles jerárquicos para la prescripción de soluciones pedagógicas, además, los directores indican que se tiene una mayor presencia de un modelo de acompañamiento del profesor colaborativo. Concluyendo que, existe la necesidad de un cambio consciente en el modelo cultural y estructural del sistema educativo, de modo que el acompañamiento docente sea implementado a la par de un liderazgo de la pedagogía en comunidades de aprendizaje”.

También, Calderón (2019) planteó como objetivo: “Establecer la efectividad de una hermandad entre el desempeño y la gestión del liderazgo a nivel de la pedagogía en los profesores de una entidad educativa. La investigación fue de nivel correlacional, no experimental y corte transversal. Se seleccionó como muestra a cincuenta y cuatro profesores de diversas áreas de la unidad mencionada. Resultando que, el valor de la variable liderazgo está en 51,85% y la del desempeño en los educadores fue siempre de 100%. Concluyéndose que la aceptación de la hipótesis debido a que se da una asociación directa de las variables de estudio, porque su coeficiente de asociación de Pearson es de 0,70”.

Hero (2019) Este estudio tuvo como objetivo: “Descubrir una técnica para analizar la influencia de la incorporación de la tecnología en el rendimiento de los profesores de Ciencias Sociales en las escuelas secundarias públicas. Fue de tipo correlacional descriptivo un enfoque de encuesta de correlación. Los encuestados para esta investigación consisten en cien (100) profesores de Estudios Sociales. Los resultados demostraron que la integración de la tecnología tuvo una influencia sustancial en el desempeño docente y entre las seis variables de integración tecnológica, el mayor predictor fue la productividad y la práctica profesión. Este instó a la Secretaría de Educación a no dejar de impartir programas, seminarios y talleres sobre integración tecnológica para mejorar aún más el rendimiento de los profesores”.

El liderazgo pedagógico tiene como base: “La solidez de estructuras pedagógicas para la obtención de metas”. (Cisneros y Ledesma, 2021).

Donde el director es capaz de: “Ejercerlo de forma firme, objetiva, adecuada, académica, inclusive se asocia al buen rendimiento escolar y a un clima educativo idóneo por el fomento de un ambiente de cooperación”. (Sendra y Marconi, 2021).

El liderazgo presenta diversas teorías como: “La teoría conductual del liderazgo donde el líder tiene como base un comportamiento aprendido de su entorno, la teoría del liderazgo transformacional donde el líder canaliza las metas de la organización a través de un estilo de trabajo de oportunidad respecto a expectativas de los trabajadores, el liderazgo transaccional en el que los objetivos se alcanzan bajo una relación de costo beneficio, el liderazgo basado en el aprendizaje donde el progreso se relaciona a las dinámicas de aprendizaje y el liderazgo pedagógico en el que se crean condiciones para un aprendizaje eficaz sin un modelo autoritario”. (De la Cruz, 2021).

El liderazgo se entiende desde una perspectiva formativa, establecer estrategias de promoción del dialogo y puede establecer acuerdos con los educadores en relación con intereses en favor de la institución (Santanna y Alencar, 2022). El líder de la institución está comprometido consigo mismo, con sus compañeros y con los alumnos a los que instruye, y permite que el rendimiento de los instructores interactúe con la estructura de la organización. (Lecaros, 2017).

Sin embargo, la misión del liderazgo pedagógico es: “Preparar a profesionales para poder afrontar los problemas en las diferentes facetas de sus proyectos, así como la elaboración de estrategias formativas y cambios que fortalezcan la obtención de sus objetivos”. (Piñon, 2020).

(Robles y Arguedas, 2020). Nos dice que: El liderazgo pedagógico es quien lidera, cuenta con una progresión de capacidades que facilitan el desarrollo de organización y el alcance de los objetivos que se planteen. Presenta diferentes dimensiones la primera dimensión es organización de contenidos, donde señala que incluir y contemplar las percepciones de las estudiantes en el proceso de estudio, es en realidad el entorno que se desenvuelven para así poder planificar cómo se plantean los contenidos de manera significativa y realista para la comunidad educativa”. Segunda

dimensión dice que: “Es una variedad de los aprendizajes, implica en evaluar las diferentes estructuras o formas de aprendizaje que tienen los estudiantes para estimular los procesos de mediación”. El tercer componente: “La gestión de los procesos pedagógicos, destaca los esfuerzos dirigidos al crecimiento profesional del profesor y el apoyo pedagógico a los mismos para establecer el aprendizaje con énfasis en la diversidad y la inclusión educativa”.

Leithwood (citado por Benites 2019) define que: El liderazgo pedagógico como el acto de planificar y persuadir a otros para identificar y realizar los propósitos y objetivos comunes de la escuela”. Es necesario destacar que: “El liderazgo pedagógico en la institución educativa es la característica humana del individuo que lo realiza y que es responsable de la gestión de la escuela es responsabilidad de los líderes que ejercitan en un avance encabezado por el director, coordinando el logro de sus objetivos”.

Balzan (2008) considera que: “Responsabilidades del líder educativo se definen en gran medida por tres dimensiones: Planificador: se considera la más básica de las funciones, ya que las demás se derivan de ella. Organizador: identifica y clasifica los componentes que actúan en el proceso”. Evaluador: valora si la tarea producida se ajusta en las referencias del repertorio y a los principios aprobados.

Robinson (2008), en un estudio además del liderazgo pedagógico gerencial, encontró que: “Cinco componentes que son: administración escolar que tienen una influencia específica en los efectos: definición de objetivos y puntos de vista, utilización estratégica, métodos precisos y útiles para los recursos, la planificación, monitoreo y la evaluación, plan de estudios, promoción del aprendizaje y compromiso, y desarrollo del profesorado”.

Los factores mencionados en el ámbito del desempeño directivo excelente (MBDD, 2014) hacen referencia a que: “Las actuaciones indeclinables para alterar o restaurar la escuela, estos componentes son dinámicos, ya que forman parte de un método que combina los actos de los gestores o directores, además, son interdependientes ya que cada uno impacta en el crecimiento del otro componente, de manera interrelacionada”. (MINEDU, 2012).

Mediante el desarrollo de planificación, la gestión de la convivencia democrática y multicultural, y el compromiso de la comunidad educativa, asegurar las cualidades mínimas imprescindibles para promover el proceso de enseñanza aprendizaje. Comprende actividades de desarrollo profesional para los instructores y apoyo pedagógico para los educadores con el fin de mejorar el aprendizaje con una actitud respetuosa.

Los elementos pedagógicos que contribuyen al éxito de los profesores incluyen el uso trascendental de los medios, la preparación, organización, evaluación de la enseñanza y el plan de estudios, el fomento y la participación de los instructores en el aprendizaje, y el desarrollo de una atmósfera de apoyo. (Lecaros, 2017).

Brasileiro y Pimenta (2022) afirman que: “Es sorprendente el nivel de desconocimiento de los docentes al momento de empezar a ejercer la profesión, debido a que, existen constantes imposiciones de trabajo e innovaciones tecnológicas y pedagógicas que implican una constante capacitación, ya que el desarrollo de las clases consta una preparación no sólo a nivel de conocimientos acerca de la materia sino de la forma en que debe ejercer interacción a través de recursos lingüísticos y no lingüísticos, que son dinámicas necesarias para un correcto desempeño dentro de su profesión”. Por lo que, el desempeño de los educadores está determinado por la forma en que ejecutan lo que saben y pueden hacer, por la forma en que actúan o realizan y por los resultados de sus acciones. Así, el rendimiento docente se define como la satisfacción de los alumnos con la pericia de los docentes y directivos, que a su vez está determinada por factores relacionados con las propias capacidades de los docentes, las capacidades de los administrativos y las leyes de la naturaleza”. (Barboza, 2018).

Según Montenegro (2007). "El desempeño docente se define como el logro de su tarea; éste se determina por aspectos relacionados con el profesor, el alumno y la comunidad educativa en su conjunto". Asimismo, explica que: "El desempeño se realiza en varios ámbitos o niveles, el entorno sociocultural, el entorno institucional, el entorno del aula y el propio profesor, a través de una actividad reflexiva".

El objetivo del desempeño docente es: Recuperar la calidad educativa y cuantificar la profesión docente; para ello, proporciona las siguientes dimensiones bien definidas: La primera dimensión: “Es el grado de preparación para el aprendizaje donde se puede integrar la motivación para mejorar el currículo proyectando experiencias de aprendizaje con un elevado nivel de interrelación que aumenten la propensión del alumno y lo involucren en el proceso de enseñanza; la realización de las acciones de aprendizaje es el campo más diverso porque el profesor es responsable de múltiples transformaciones , como el seguimiento de las actividades según el plan predeterminado en función de las condiciones, la participación disciplinada de los alumnos, la retroalimentación a fin de asegurar la evaluación como un desarrollo constante y la comprobación de la culminación de los objetivos y actividades de aprendizaje”.

También especifica que la segunda dimensión es: “El desarrollo profesional en relación con la instrucción y la planificación personal, que abarca el desarrollo de actividades y la actualización constante en diferentes campos del conocimiento coordinados con la educación, como normativa educativa, las políticas, los lineamientos y las directrices; particularmente en el ámbito laboral es fundamental que el profesor se desempeñe con vigor y compromiso en el proceso formativo de sus alumnos. El área más crucial es la actuación en el aula y en otros entornos, que puede desglosarse en tres fases distintas: actividades preliminares, desarrollo de actividades de aprendizaje y actividades posteriores. El instructor se dedica a una serie de tareas, como la planificación, la preparación y la organización. La planificación está dirigida al diseño curricular para organizar eficazmente sus áreas de trabajo; esto incluye la planificación de cada experiencia de aprendizaje. La preparación está asociada al estudio o apoyo de cada tema vinculado al contenido de las áreas para ayudar conceptualmente a los estudiantes”. (Montenegro, 2007).

El tercer componente es el siguiente: "La identidad docente es el área de mayor influencia ya que es un trabajo con el mayor nivel de variedad y complejidad y está directamente ligado a la comunidad educativa, individual y colectivamente, la identidad docente produce procesos de aprendizaje permanente a partir de su práctica y experiencia institucional para construir y

desarrollar su identidad. También muestra que realiza su profesión de acuerdo con una ética de respetabilidad a los derechos básicos de las personas, mostrando honestidad, equidad, responsabilidad y acuerdo con su propósito social. Como parte de su labor profesional, los docentes deben reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas e institucionales, así como sobre el aprendizaje de todos los alumnos, intervenir en la formulación de diplomacia educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una veredicto informado y actualizado sobre las mismas". (MBDD,2012)

Según el marco de buen desempeño, se evalúan los siguientes aspectos del desempeño docente: "Preparación para el aprendizaje de los alumnos; los docentes inician su trabajo con una alianza escolar que considera la generación de una programación que incluye unidades o experiencias de aprendizaje y sesiones que consideran la metodología intercultural e integral ". (Ministerio de Educación, 2017)

No obstante, si directivos y docentes en las escuelas tienen diferentes puntos de vista sobre los deberes de liderazgo educativo, por ejemplo, pueden desarrollar una visión favorable o negativa del liderazgo educativo, impacta significativamente en el funcionamiento de la institución. Esto significa que las buenas impresiones pueden mejorar la competencia, mientras que las percepciones negativas reducen la competencia y pueden tener una influencia perjudicial en la educación (Moeketsane et al., 2021)

Es así como, el correcto desempeño en los docentes es una necesidad para los educadores que quieren optimizar la calidad de la educación que promueven; es un desafío porque implica una amplia organización en tareas y metas respecto al área que imparten (Insuasty y Jaime, 2020). Además, acorde a lo estipulado por Ramos y Rueda (2020), afirman que este método ayuda a los profesores a desarrollarse como individuos y, por tanto, mejora el procedimiento de enseñanza-aprendizaje en su conjunto. Por ejemplo, el bienestar social y emocional de los estudiantes, la obtención de información a través de una variedad de medios, la mejora continua de las estrategias y los recursos de instrucción, la cooperación en el aula, así como el crecimiento personal se incluyen en este conjunto de deberes.

Según García y Martínez (2019), un mundo competitivo exige asumir nuevos desafíos educativos, principalmente de los que están vinculados con los nuevos procedimientos de enseñanza-aprendizaje en el nivel secundario para que estén en coherencia con la realidad. Además, el ambiente de trabajo y las relaciones con los directivos y colegas puede afectar a los educadores, ya que lidiar con una clase numerosa de alumnos constituye un reto y las necesidades individuales de los alumnos ya no son atendidas por los profesores, afectando su desempeño en las aulas, así como fijando nuevas expectativas dentro de la formación y los parámetros de enseñanza (Inandi y Sezin, 2022). Entonces, para un desempeño docente debe considerarse una evaluación de los alumnos, debido a que, si alguno de estos presenta problemas de aprendizaje, la actitud, el enfoque y preparación del profesor pueden ayudar o dificultar el progreso del alumno, por lo que el desempeño no solo se mide a nivel teórico de una materia, sino a nivel práctico pedagógico (Barros et al., 2021).

Por lo que, los docentes deben recibir una formación continua para mejorar la calidad del método educativo que utilizan y, a su vez, ayudar a los alumnos a desarrollar todo su potencial (Puente et al., 2018). Esto incluye la evaluación de las habilidades y destrezas propias, el diagnóstico del temperamento, el carácter y las cualidades volitivas, así como las habilidades de comunicación y las características de autoorganización: “La categoría de desarrollo de las destrezas para aceptar y mantener los objetivos y su corrección, la planificación de las propias actividades, el control y la evaluación de las propias acciones, y los procesos y estados mentales de la persona; un análisis de los puntos fuertes y débiles como persona. También se tienen en cuenta los rasgos de personalidad”. (Vladimirovna y Vasilievna, 2021).

El desempeño docente expone en gran medida una relación con otros comportamientos de apoyo relacionados al carácter organizacional, la habilidad de asumir roles extras, el compromiso social, la espontaneidad y confiabilidad por parte de los miembros de una organización (Sante et al., 2021). Por lo tanto, es una tarea difícil para los educadores mantenerse al día con los avances tecnológicos y cómo pueden ser utilizados en el aula, para

desarrollar un currículo crítico que coloque a los estudiantes en el medio del proceso de aprendizaje, para reconocer los recursos tecnológicos diarios y utilizarlos como herramientas metodológicas para incentivar a los alumnos durante el procedimiento de aprendizaje (Côrtes y Nunes, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue básica se realizó una recolección de datos para poder analizar fenómenos observados en una institución educativa (Escudero y Cortez, 2018).

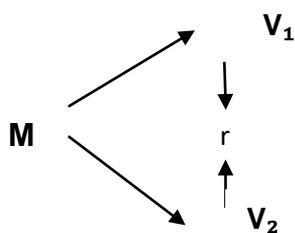
Se trabajo bajo enfoque cuantitativo, se realizó la recolección y análisis de los resultados para responder a las preguntas y verificar las hipótesis; asimismo se utilizaron instrumentos y variables de investigación, y se emplearon sobre todo estadísticas descriptivas e inferenciales”. (Ñaupas et al., 2018)

De un nivel correlacional, ya que: “Se hizo la recolección de información sobre ambas variables a través de una muestra de docentes para poder determinar el grado de asociación y dirección de estas variables”. (Sánchez y Reyes, 2017, p. 124).

3.1.2. Diseño de investigación

Con un diseño no experimental porque: "Las variables a investigar no se modificaron a propósito y los datos se recogieron en un único momento”.

Figura 1 Esquema del diseño



Donde:

M = Muestra representada por 50 trabajadores de la institución educativa.

V_1 = liderazgo pedagógico innovador (primera variable a estudiar)

V_2 = desempeño docente (segunda variable a estudiar)

r = relación entre las variables

3.2. Variable y operacionalización

En el presente estudio se desarrollaron las variables categóricas-cualitativas de personal de la institución educativa, las mismas que poseen con una axioma conceptual y operacional, donde se precisan sus dimensiones e indicadores. Siendo:

Variable 1: Liderazgo pedagógico innovador

Definición conceptual: El liderazgo es la capacidad de organización de una persona y dirección de un grupo determinado para el desarrollo de una actividad o meta específica. (Robles y Arguedas, 2020).

Definición operacional: Se hizo uso del instrumento cuestionario sobre liderazgo pedagógico innovador elaborado por Benites (2019). Asimismo, posee dos dimensiones: Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje y orientación de los procesos pedagógicos.

Indicadores: Posee 4 indicadores para la dimensión gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje (Conduce la planificación institucional, promueve la participación democrática, favorece las condiciones operativas, lidera el proceso de evaluación de la gestión) y 2 indicadores para la dimensión orientación de los procesos pedagógicos (promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes, gestiona la calidad de los procesos).

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual: “Conjunto de acciones determinadas de la realización de sus funciones, determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y a la comunidad educativa”. (Montenegro 2007)

Definición operacional: Se hizo uso del instrumento desempeño docente de Benites, elaborado el 2019 y adaptado por Osorio 2022. Asimismo, posee 5 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, proceso de enseñanza aprendizaje, planificación del trabajo pedagógico, desarrollo profesional, identidad del docente.

Indicadores: Posee 2 indicadores para la dimensión preparación para el aprendizaje (Conduce y comprende las características de todos los estudiantes y su contexto, planifica la enseñanza de manera colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes), 3 indicadores para la dimensión proceso de enseñanza para el aprendizaje (Crea un clima propicio para el aprendizaje, conduce el proceso de enseñanza aprendizaje, evalúa permanentemente el aprendizaje), 2 indicadores para la dimensión planificación del trabajo pedagógico (Participa activamente con actitud democrática, establece relaciones de respeto), 1 indicador para la dimensión desarrollo profesional (Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional), 1 indicador para la dimensión identidad docente (ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población

3.3.1. Población:

Según Hernández et al. (2018) es el universo de estudio, por lo que, en la actual investigación, la población estuvo establecida por 50 trabajadores de la institución educativa de Comas.

Criterio de inclusión

Se incluyó a los directivos que desempeñen funciones en la institución, que sean de ambos géneros, que sean administrados que tengan conocimiento del funcionamiento de la institución y que cuenten con autorización de la institución.

Criterio de exclusión

Como criterios de exclusión se filtró aquellos administrativos con término de contrato y personas con habilidades especiales.

3.3.2. Unidad de análisis

Azcona et al. (2013) afirmó que es el objeto que se delimita en la investigación, siendo en la presente investigación trabajadores de la institución educativa de comas 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Conforme Hernández y Mendoza (2018) la recolección de datos: “Es la técnica que se usó en la presente investigación se expresa a través del establecimiento de un diseño de procedimientos que permitirá la obtención de datos numéricos para un propósito en concreto”.

Para ambas variables se hizo empleo de la técnica de la encuesta, donde la variable de liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente hizo uso del instrumento elaborado por Benites (2019).

Instrumentos:

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Liderazgo pedagógico innovador

Autor: Hilario Benites (2019), adaptado por Osorio 2022.

Dimensiones: Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje y orientación de los procesos pedagógicos.

Baremos: Alto (52 – 75untos), regular (26 – 51), bajo (0 – 25).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Desempeño docente

Autor: Hilario Benites (2019), adaptado por Osorio 2022.

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje, proceso de enseñanza aprendizaje, planificación del trabajo pedagógico, desarrollo profesional, identidad del docente.

Baremos: Adecuado (52 – 75untos), regular (26 – 51), inadecuado (0 – 25).

3.4.2. Validez y confiabilidad

Validez: Según Ñaupas (2018) este criterio se determinó por el grado de autenticidad y precisión de su contenido que se relaciona estrechamente con

el cuestionario; el cual es complejo y necesito aplicarse para poder aplicar a una población determinada. Asimismo, se realizó la comprobación de contenido a través del juicio de 3 expertos, donde todos los jueces tomaron la decisión de considerar a los instrumentos como “Aplicable”.

Confiabilidad: Según Hernández (2018) un instrumento se puede decir que: “Es confiable cuando se puede replicar repetidas veces y se obtienen los mismos resultados. Por lo que para el presente estudio se hizo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, a través de un grupo piloto a 30 personales que trabajan en la institución educativa .Es así que se realizó el procesamiento de los datos para contrastarlos a través de la consistencia interna por Alfa de Cronbach donde se obtuvo en la variable Liderazgo pedagógico innovador valores de 0,707 asignándole una categoría de “Aceptable” y mientras que para la variable “Desempeño docente” se obtuvieron valores de 0,693; asignándole una categoría de “Aceptable”. Es así que se considera que ambos instrumentos poseen una confiabilidad adecuada para poder ser aplicado en la investigación”.

3.5. Procedimientos

Se inició buscando el instrumento psicométrico que permita la evaluación de la variable a usar durante la investigación; seguidamente se comprobó sus propiedades psicométricas y de permisos para poder hacer uso de ellos. En tal sentido se realizó el permiso con el director de la I.E. para llevar a cabo el estudio y tener una autorización escrita para cumplir los requisitos formales de investigación. Posteriormente se realizó la recolección de datos de manera presencial y anónima con la muestra designada treinta (30) de trabajadores de la institución educativa los cuales fueron informados que el fin de estudio es únicamente de investigación. Finalmente se hizo uso de programas estadísticos para expresar los resultados a obtener.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al análisis estadístico de los datos del estudio, se utilizó el software SPSS V. 26 para generar estadísticas descriptivas e inferenciales. En nuestro análisis descriptivo, se repartó las medidas de tendencia central y la distribución de periodicidad y representaciones gráficas para describir cada variable, posteriormente se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para confirmar la normalidad de los datos y en el análisis inferencial "Se determinó la asociación entre las variables de estudiante mediante la prueba estadística rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para determinar los principios éticos de este estudio se consideró lo siguiente: a nivel nacional, se tomó en cuenta el Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), donde el artículo número tres, hace referencia al nivel de competitividad profesional e investigativa que se debe satisfacer el adecuado de aprendizaje según lo que requiere la investigación, lo que garantizará que se posea un adecuado rigor científico durante el desarrollo del proceso investigativo hasta su culminación.

Con relación al artículo anterior el que realiza la investigación debe hacer uso del respeto hacia los derechos de propiedad intelectual de autores ajenos, por ende, se deberá evitar realizar similitudes o plagio de manera total o parcial de otras investigaciones. La participación de las personas debe ser autónoma, quienes podrán elegir la misma o retirarse cuando lo requieran.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

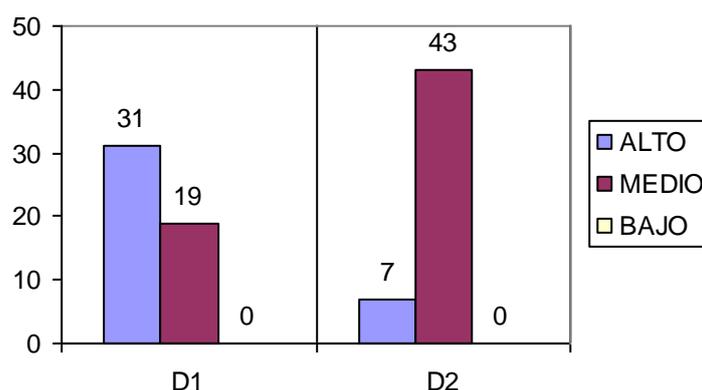
Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo pedagógico innovador y sus dimensiones

Niveles	V1 Liderazgo Pedagógico Innovador		D1: Gestión de condiciones para mejorar el aprendizaje		D2: Orientación los procesos pedagógicos	
	F	%	f	%	f	%
Liderazgo bajo	0	0	0	0	0	0.0
Liderazgo medio	32	64,0	19	38.0	43	86.0
Liderazgo alto	18	36,0	31	62.0	7	14.0
Total	50	100	50	100	50	100

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo pedagógico innovador y sus dimensiones



Partiendo de una población total de 50 docentes, el nivel predominante fue “liderazgo medio” expresado en 32 docentes (64,0%), asimismo se presentó liderazgo alto en 18 docentes (36,0%), mientras que ningún docente tuvo liderazgo bajo.

Así se da la certeza: “Que la mayoría de los docentes posee un elevado su liderazgo medio esto se debe a que aun los docentes están en proceso de seguir fortaleciéndose en su gestión pedagógica”. Por otro lado en la distribución de sus dimensiones; que son 2 dimensiones: “Gestión de

condiciones para mejorar el aprendizaje presenta un liderazgo alto 62%, mientras en la dimensión orientación de los procesos pedagógicos presenta un liderazgo medio 86% respectivamente, es así que se puede considerar que el liderazgo pedagógico innovador fue regular donde hay docentes que les falta fortalecer considerablemente su gestión pedagógica basado en el progreso de enseñanza aprendizaje eficaz, también en la administración de las actividades educativas de su institución”.

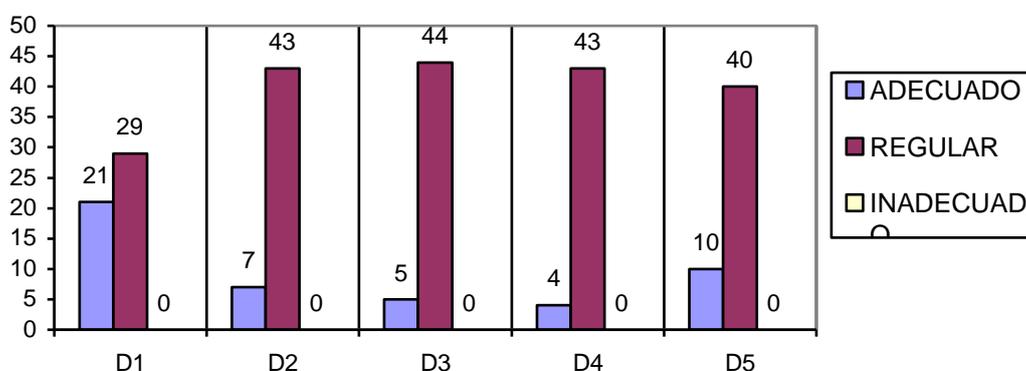
Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

Niveles	V2		Desempeño Docente		Preparación para el aprendizaje		Proceso de enseñanza - aprendizaje		Planificación del trabajo pedagógico		Desarrollo profesional		Identidad del docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	0	0	0	0	0	0	1	2.0	3	6.0	0	0.0		
Regular	29	58.0	29	58.0	43	86.0	44	88.0	43	86,0	40	80.0		
Adecuado	21	42.0	21	42.0	7	14.0	5	10.0	4	8,0	10	20.0		
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Figura 3

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones.



Habiéndose analizado la población de 50 docentes se tiene que el nivel predominante es el “desempeño regular” expresado en 29 docentes (58,0%); y “adecuado desempeño” evidenciado en 21 docentes (42%); mientras que:

“Ninguno presento inadecuado desempeño. Es así que gran parte de docentes presentan de manera regular el desempeño. Respecto a las dimensiones se encontró que tanto preparación para el aprendizaje, proceso de enseñanza aprendizaje, planificación del trabajo pedagógico, desarrollo profesional, identidad del docente el nivel predominante es regular, con 29%, 86%, 88%, 86%, 80% respectivamente mientras que la dimensión preparación para el aprendizaje tiene como nivel predominante el “adecuado” con 42% De esa manera, se puede inferir que el docente elabora y desarrolla instrumentos en su preparación para el aprendizaje eficaz”.

Tabla 3

Resultados Descriptivos

		Descriptivos	
		Estadístico	Error estándar
Liderazgo	Media	2,36	,069
	95% de intervalo de confianza para la media	2,22	
	Límite inferior	2,50	
	Límite superior	2,34	
	Media recortada al 5%	2,34	
	Mediana	2,00	
	Varianza	,235	
	Desviación estándar	,485	
	Mínimo	2	
	Máximo	3	
	Rango	1	
	Rango intercuartil	1	
	Asimetría	,602	,337
	Curtosis	-1,708	,662
Desempeño	Media	2,28	,064
	95% de intervalo de confianza para la media	2,15	
	Límite inferior	2,41	
	Límite superior	2,26	
	Media recortada al 5%	2,26	
	Mediana	2,00	
	Varianza	,206	
	Desviación estándar	,454	
	Mínimo	2	
	Máximo	3	
	Rango	1	
	Rango intercuartil	1	
	Asimetría	1,011	,337
	Curtosis	-1,021	,662

Se muestra a la prueba T, la cual se utiliza para saber la diferencia significativa de las medias entre las dos variables y al comparar las medidas estadísticas calculadas; se evidencia que: “En el liderazgo pedagógico innovador los promedios o media gira alrededor de 60, el cual es menor al promedio o media del desempeño docente, girando alrededor de 74. En lo que se refiere a la varianza, se percibe una clara diferencia de puntajes con valores de 196,77 y 42,78 para el liderazgo pedagógico innovador y el desempeño docente, respectivamente. En cuanto a la desviación estándar de ambas variables son altas, tanto del liderazgo pedagógico innovador como del desempeño docente, debido a que su valor estuvo alrededor de 5 a 15, que indicaría una variabilidad más dispersa de los puntajes con respecto a su media”.

Tabla 4

Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico Innovador	,411	50	,000
Desempeño Docente	,451	50	,000

En la presente tabla se observó: P valor para todas las variables y dimensiones fue menor a $< 0,05$ ($p=0,000$), lo que permite afirmar que la distribución de los casos fue anormal, por ello, se toma la decisión de utilizar pruebas no paramétricas para comprobar la relación entre ambas variables y dimensiones del estudio, como el estadístico de Rho de Spearman.

4.1. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H_a = Existe correlación entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente.

H_0 = No existe correlación entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente.

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo pedagógico innovador y la variable Desempeño docente

			Liderazgo pedagógico innovador	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico innovador	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

El resultado según la correlación de Rho Spearman es igual 0.797 quiere decir que: “Existe una relación positiva considerable entre las variables, con un $p = 0.000$ aceptándose la hipótesis general planteada que el liderazgo pedagógico innovador tiene una relación de forma importante con el desempeño docente de un colegio de Comas, dicha afirmación es con el 95% de nivel de confianza

Hipótesis Específica 1:

Tabla 6

Coeficiente de correlación del liderazgo pedagógico innovador y la dimensión preparación para el aprendizaje

			Liderazgo pedagógico innovador	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico innovador	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Después de realizar el análisis de correlación de Rho Spearman es igual 0.459 quiere decir que: “Existe una relación correlación positiva media entre las variables, con un $p = 0.001$, aceptándose la hipótesis alterna (H_a), se puede concluir entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente tiene una relación de forma interesante con la dimensión preparación para el aprendizaje, es decir, si el liderazgo es bien desempeñado entonces la preparación del docente será óptimo”.

Hipótesis específica 2:

Tabla 7

Coefficiente de correlación de liderazgo pedagógico innovador y de la dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje

			Liderazgo pedagógico innovador	Proceso de enseñanza - aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico innovador	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Proceso de enseñanza aprendizaje	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Después de realizar el análisis de correlación de Rho Spearman es igual 0.538 quiere decir que: “Existe una relación correlación positiva media entre las variables, con un $p = 0.00$, aceptándose la hipótesis alterna (H_a), se puede concluir entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente tiene una relación de forma interesante con la dimensión proceso de enseñanza, es decir, si el liderazgo es bien desempeñado entonces el proceso de enseñanza – aprendizaje va ser bueno”.

Hipótesis específica 3

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre el liderazgo pedagógico innovador y la dimensión planificación del trabajo pedagógico.

			Liderazgo pedagógico innovador	Planificación del trabajo pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico innovador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,443**
		N	50	50
	Planificación del trabajo pedagógico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,443**	1,000
		N	50	50

Tras el análisis de correlación de Rho Spearman es igual 0.443 quiere decir que: “Existe una relación correlación positiva media entre las variables, con un $p = 0.01$, aceptándose la hipótesis alterna (H_a), se puede concluir entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente tiene una relación de forma interesante con la dimensión planificación del trabajo pedagógico, es decir, si el liderazgo es bien desempeñado entonces la planificación del trabajo pedagógico será viable”.

Hipótesis específica 5

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre el liderazgo innovador y la dimensión desarrollo profesional

			Liderazgo pedagógico innovador	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico innovador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,407**
		N	50	50
	profesionalidad del docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,407**	1,000
		N	50	50

Tras el análisis de correlación de Rho Spearman es igual 0.407 quiere decir que: “Existe una relación correlación positiva media entre las variables, con un $p = 0.03$, aceptándose la hipótesis alterna (H_a), se puede concluir entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente tiene una relación de forma interesante con la dimensión profesionalidad del docente, es decir, si el liderazgo tiene un bien desarrollo se verá reflejado en la profesionalidad del docente”.

Hipótesis específica 6

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre el liderazgo innovador y la dimensión identidad del docente

		Liderazgo pedagógico innovador	identidad del docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico innovador	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,354*
		N	. 50
	Identidad del docente	Coeficiente de correlación	,354*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	. 50

Tras el análisis de correlación de Rho Spearman es igual 0.354 quiere decir que: “Existe una relación correlación positiva media entre las variables, con un $p = 0.012$, aceptándose la hipótesis alterna (H_a), se puede concluir entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente tiene una relación de forma interesante con la dimensión identidad del docente, es decir, si el liderazgo se desarrolla bien entonces el docente tendrá una mejor identidad con la institución”

V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio realizado fue precisar la influencia del liderazgo pedagógico innovador en el desempeño docente en una institución educativa de Comas. Primero, especifico los niveles del liderazgo pedagógico y el desempeño que tienen los participantes con respecto a cada uno de los factores, y luego definir el grado de correlación entre ellos y cada una de sus dimensiones correspondientes.

Acorde con el estudio de los resultados a nivel descriptivo expresan que los docentes muestran los niveles medio para la variable liderazgo pedagógico innovador, específicamente el 62% muestra el nivel alto para la dimensión gestión de condiciones para mejorar el aprendizaje el 86% presenta un nivel medio en la orientación de los procesos pedagógicos. Estos resultados cobran relevancia y denotan preocupación debido a que: “El liderazgo pedagógico es un carácter primordial para diseñar, organizar y optimizar el nivel educativo de las instituciones educativas por medio del desarrollo de un conjunto de competencias relevantes para la labor basado en el conocimiento orientado al dominio de las habilidades comunicativas que son particularmente importantes para todos los docentes y administradores de centros educativos”. (Lecaros, 2017).

Además, para autores como Medina (2014). “El liderazgo pedagógico es característica importante de los docentes para el crecimiento, avance constante de las instituciones educativas, el desarrollo de una formación de innovación para la mejora de las organizaciones educativas”. Asimismo, la práctica efectiva y real del liderazgo pedagógico y sus aspectos están en progreso desde la implementación en 2015 del Marco para el buen desempeño directivo, que incentiva el liderazgo pedagógico en la educación pública en el Perú (Antonio y Herrera, 2019).

Asimismo, la relación de la variable desempeño docente reveló que la mayoría de los participantes califican con niveles regulares, específicamente en la dimensión preparación para el aprendizaje (58%), con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje (86%), en la dimensión participación directiva (88%), en la dimensión profesionalidad docente (86 por ciento), y en la dimensión profesionalidad docente (86%). Esto significa: "Hay

algunos docentes que tienen dificultades en el proceso de planeación y aplicación del currículo, hay limitada diaphanía en el uso de los materiales educativos y hay deficiencias en la utilización y aplicación de la evaluación del aprendizaje, mientras que funciones como la planeación y la enseñanza son más dominadas.

Según Montenegro (2014), la evaluación de la eficacia del profesorado es un factor crítico: "En el proceso educativo que sirve a los intereses de la sociedad. En consecuencia, el profesor es una característica que surge del sistema educativo, como resultado de una red de partes interconectadas, con la capacidad de adaptarse a las circunstancias y superar las dificultades".

La prueba estadística Rho de Spearman reveló lo siguiente a nivel inferencial "un coeficiente de correlación positivo sustancial ($\rho=0,797$) entre las variables de la investigación y un valor p con significación inferior a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula".

Estos resultados son comparables a los de Vázquez et al. (2021), que descubrieron: "El coeficiente de correlación Rho Spearman tuvo un valor de 0,543 y un valor p de 0,000 (valor p 0,05), lo que permite concluir que el liderazgo pedagógico está significativamente relacionado con el rendimiento de los profesores; es decir, la relación entre las variables estudiadas es directa, es decir, cuanto más eficaz es el liderazgo pedagógico, más eficaz es el rendimiento de los profesores."

Benites (2019) también observó que la asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los educadores es débil y favorable (0,441). Esto demuestra que la administración de las circunstancias y la guía en los procesos pedagógicos tienen un impacto directo en el desempeño de los instructores, es decir, en las habilidades y desempeños relacionados con la preparación para el aprendizaje y la enseñanza, así como en su participación en la gestión e identidad institucional.

Rafael y Orbegoso (2019) El hallazgo de Cox y Snell de 0,426 sugiere que el liderazgo pedagógico explica el 42,6% de la variación de la variable dependiente, el rendimiento de los profesores. Del mismo modo, la prueba de Nagelkerke, con un coeficiente de 0,495, es decir, el 49,5%, explicaría la varianza, ya que indica un vínculo más fuerte entre los valores.

Aybar (2014) Los datos nos permiten declinar la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alternativa, ya que la prueba de Kruskal-Wallis reveló una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento de los profesores con un nivel de significación del 95% y un valor p de 0,00; asimismo, la prueba de regresión lineal revela la influencia del liderazgo pedagógico en el 42,4% de los casos.

Roldán (2014) analizo: "La autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas de Cercado de Lima en función del liderazgo pedagógico del administrador de la institución. Existen relaciones positivas y sustanciales entre el liderazgo pedagógico del administrador y la autoevaluación del desempeño docente de las instituciones".

De igual manera, Zárate, D. (2011) afirma en su tesis que: "Existe una fuerte correlación; el 95% de los instructores están contentos con los elementos de gestión pedagógica, institucional y administrativa del liderazgo directivo. La aceptabilidad de la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($\chi^2 = 27,13$) se considera fuerte. Según los alumnos, el desempeño docente en los aspectos profesionales, personales y sociales es sobresaliente ($\chi^2 = 26,39$)".

La preparación para el aprendizaje mostró una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa con las dimensiones en esta investigación ($Rho = 0,459$). Este componente también fue evaluado por otros investigadores, como Rafael y Orbegoso (2019), quienes descubrieron: "El resultado de Cox y Snell de 0,449 indica que la administración escolar y el liderazgo pedagógico explican el 44,9% de la varianza en las diferentes dimensiones de la planificación para el aprendizaje de los estudiantes. Además, la prueba de Nagelkerke arrojó un coeficiente de 0,547, indicando que se explicaría el 54,7% de la varianza; esta prueba demostraría una mayor correlación entre las variables.

Ayvar (2014) se ha demostrado que: "Según la prueba de Kruskal-Wallis, existe una relación muy significativa de 0,00 entre las variables y el liderazgo pedagógico del director afecta a la planificación de las actividades docentes". Asimismo, conforme la regresión lineal, el liderazgo influye en un 37,1%, donde se apoya la hipótesis: "El liderazgo pedagógico del director

incide en la planificación del trabajo docente en las instituciones de educación secundaria".

Asimismo, se descubrió lo siguiente sobre la dimensión de enseñanza para el aprendizaje: " $Rho = 0,538$, lo que indica una correlación significativa y positiva. Asimismo, la prueba de Nagelkerke tiene un coeficiente de $0,541$, lo que indica que se explicaría el $54,1\%$ de la varianza, por lo que esta prueba es la que demostraría una mayor relación entre las variables. (Rafael y Orbegoso, 2019) De igual manera, se ha afirmado, " Según la prueba de Kruskal-Wallis, el impacto del liderazgo pedagógico del director en los procesos de enseñanza en las escuelas secundarias es "muy sustancial" y tiene una correlación de $0,00$. (Ayvar,2014)

Se encontró una correlación algo favorable entre las medidas compromiso con la gestión ($Rho=.443$), profesionalismo docente ($Rho=.407$) e identidad docente. Además, Rafael y Orbegoso (2019) descubrieron un valor de Cox y Snell de $.456$, lo que sugiere que el $45,6\%$ de la gestión escolar y el liderazgo pedagógico explica la varianza de la dimensión compromiso con la gestión escolar transmitida a la comunidad. Asimismo, "la prueba de Nagelkerke con un coeficiente de $0,533$, es decir, el $53,3\%$, explicaría la variabilidad, lo que indica que esta prueba demuestra la mayor correlación entre las variables. Snell con un coeficiente de $0,475$ sugeriría que el $47,5\%$ de la administración escolar y el liderazgo pedagógico explican la variación de la variable desarrollo profesional e identidad docente. Asimismo, la prueba de Nagelkerke con un coeficiente de $0,566$ muestra que el $56,6\%$ de la variación sería explicada; esta prueba revelaría la mayor correlación entre las variables.

El liderazgo pedagógico del director tiene un efecto indirecto en el aprendizaje de los alumnos, ya que está mediado por la actuación en el aula de los profesores, en la medida en que el director facilita una comunicación fluida. Supervisa al profesorado a menudo en un intento de mejorar sus planteamientos educativos. "Las percepciones de los alumnos sobre el centro indican que el liderazgo pedagógico del director y la eficacia de la enseñanza son muy apreciados. Según Rosas (2016), existe suficiente evidencia que indica que: En la medida en que el director apoya la comunicación fluida, el liderazgo pedagógico del director tiene un predominio indirecto en el

aprendizaje de los alumnos, ya que está mediado por el rendimiento de los profesores en el aula. Supervisa con frecuencia al personal docente en un esfuerzo por mejorar sus métodos educativos". A partir de las opiniones de los alumnos sobre el centro educativo, se puede concluir que el liderazgo pedagógico y la actuación docente del director son muy respetados.

Estos hallazgos se apoyan en los hallazgos de Freire y Miranda (2014), quienes afirman: " El liderazgo repercute en el rendimiento de los alumnos si contribuye al desarrollo y la creación de ámbito de aprendizaje para los docentes, fomenta la expansión fluida con ellos, los supervisa continuamente, comparte con ellos la toma de decisiones, los inspira y estimula sus habilidades de forma que repercuta en el rendimiento de los profesores en el aula".

En el marco de la investigación, fue factible mostrar un claro conocimiento de la relevancia del efecto de la acción del líder (director) en las escuelas del contexto de Huancayo, particularmente en lo que respecta al trabajo del docente. Tal vez, en la mayoría de las situaciones, presenciamos instituciones educativas con liderazgos que tienen un claro buen impacto en el centro, y otras donde los significados de los maestros siguen exhibiendo el obstáculo de las relaciones autoritarias, la falta de reconocimiento y la dependencia del control formal. Para el crecimiento educativo y académico de los alumnos del centro de la nación, la actuación del director debe sufrir un gran y radical cambio a la luz de estas condiciones. Es decir, apoyar sus objetivos, valores, habilidades, conocimientos, competencias y talentos, y crear circunstancias de trabajo idóneas. Como consecuencia, se optimizarán los resultados de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Es necesario señalar que la inexistencia de: "Una relación significativa entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Desempeño Docente, determinada por esta investigación, sólo se aplica a la institución educativa de Comas; en consecuencia, no podemos generalizar o extrapolar estos resultados a otras instituciones educativas, negando así los diversos aportes de la investigación realizada en este campo de la educación".

Consideramos que basarnos únicamente en las percepciones de los profesores sobre el liderazgo pedagógico del director puede haber

obstaculizado nuestros esfuerzos por descubrir y explicar los resultados de este estudio. Hubiera sido interesante recoger las apreciaciones y valoraciones de otros actores educativos, como los alumnos, los padres de familia, e incluso los directivos (director y subdirector de la institución educativa), lo que hubiera conducido a mayores niveles de análisis y a la confrontación de los resultados aportados por cada uno de ellos, permitiendo la triangulación de la información en los hallazgos, con el objetivo de lograr una evaluación más profunda. La imposibilidad de realizar una investigación de campo mucho más amplia y exhaustiva se ha visto obstaculizada principalmente por el tiempo y el dinero.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** “Existe relación significativa ($p < 0,05$) entre el liderazgo pedagógico innovador predominantemente regular (64%) y desempeño docente (58%) en un colegio de Comas”.
- Segunda** “Existe correspondencia significativa ($p = 0,001$) entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente, regular en un 58% en su dimensión preparación para el aprendizaje en un colegio de Comas”.
- Tercera** “Existe correspondencia significativa ($p = 0,00$) entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente regular en un 86% en su dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje en un colegio de Comas”.
- Cuarta** “Existe correspondencia significativa ($p = 0,001$) entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente en un 88% su dimensión planificación del trabajo pedagógico en un colegio de Comas”.
- Quinta** “Existe correspondencia significativa ($p = 0,003$) entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente en un 86% su dimensión profesionalidad del docente en un colegio de Comas”.
- Sexta** “Existe relación significativa ($P = 0,012$) entre liderazgo pedagógico innovador y desempeño docente en un 80% su dimensión identidad del docente en un colegio de Comas”.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** "Fomentar la investigación en las instituciones públicas y privadas para determinar la profesionalidad, la implicación y la dedicación del director y docentes en colaboración con la comunidad educativa; esto mejorará el rendimiento de los profesores y, por tanto, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje".
- Segunda** "Implementar durante el año escolar, evaluaciones psicopedagógicas y nuevas tácticas pedagógicas para sus instructores, y luego utilizar una rúbrica para evaluar su desempeño con el fin de identificar y evitar deficiencias".
- Tercera** Empoderar a los profesores y directores a través de capacitaciones virtuales como presenciales, seminarios proyectos que trabajen en equipo para que innoven en su desarrollo profesional y el crecimiento de su casa institucional.
- Cuarta** "Que profesores y directores trabajen en equipo para proponer nuevas estrategias que mejoren el aprendizaje de los alumnos, proporcionándoles las herramientas necesarias para la asimilación y potenciación de los nuevos conocimientos, y animándolos a participar en el aula opinando o respondiendo a cualquier pregunta"

REFERENCIAS

- Allcca, C. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6522>
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, W. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria No 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barros, S., Faria, C. and Fernandes, L. (2021). *Teacher perception and Coordination Developmental Disorder: an integrative review study. Brazilian Journal of Pedagogical Studies*, 261.
<https://www.scielo.br/j/rbeped/a/WBsYvBXLnbvMyQWdmkHjBC/?lang=pt>
- Bazan, Z. A. (2016). *Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. LOGOS*, 6(1) <http://dx.doi.org/10.21503/log.v6i1.1317>
- Benites, H. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 “José Santos Chocano Gastañodi”, Fausa Lamista, distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín, 2017* [Universidad César Vallejo].
- Bernardo, C., Carbajal, Y., y Contreras, V. (2019). *Metodología de la Investigación. Universidad de San Martín de Porres*.
<https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>

- Brasileiro, A. and Pimenta, V. (2022). *The formation of the university professor and the appropriation of the genres of the teaching métier*. *Alpha, Journal of Linguistics*
<https://www.scielo.br/j/alfa/a/zGwNPM8GQVVgyw66ZRTfzSC/?lang=pt>
- Calderón, E. (2019). *Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36498/Calder%c3%b3n_SER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, M., y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la*
- Cisneros, G., y Ledesma, M. (2021). *Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19*. *Llamkasun*, 2(3), 10–27. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i3.52>
- Côrtes, C., and Nunes, L. (2022). *Integration between the face-to-face and the virtual in the continuing education of educators: limits, challenges and potentialities*. *SciELO Preprints*.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3543/6604>
- Daniluk, Y., Delgadilla, P., & Zarate, G. (2018). *Educational leadership in the 21st century: an approach to its relevance, models and cases*. *Journal of Scientific and Technological Research*, 2.
<https://revista.serrana.edu.py/index.php/rict/article/view/35/25>
- Daniluk, Y., Delgadilla, P., y Zarate, G. (2018). *Liderazgo educativo en el siglo XXI: un acercamiento a su relevancia, modelos y casos*. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 2.
<https://revista.serrana.edu.py/index.php/rict/article/view/35/25>
- De la Cruz, E. (2021). *El liderazgo pedagógico y el desempeño directivo de secundaria en la Red N° 02, UGEL 02, Lima, 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76078/DeLaCruz_EM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ding, H., y Yu, E. (2020). *Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and*

- Psychological Wellbeing. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 103– 110. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a8>
- Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017 [Universidad César*
- Escribano, E. (2017). *La educación en América Latina: desarrollo y perspectivas. Actualidades Investigativas En Educación*, 42(2). <https://doi.org/10.15517/AIE.V17I1.28147>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Redes 2017 - Colección Editorial*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1->
- Espinoza, J. (2018). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018 [Universidad César Vallejo]*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32980/Espinoza_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M., y Martínez, C. (2019). *Dirección Escolar y Liderazgo en el Ámbito Iberoamericano. Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 23.
- González, P. (2021). *Liderazgo pedagógico innovador en la práctica pedagógica docente de la institución educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande - Amazonas [Universidad César Vallejo]*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57878/Gonz%C3%A1lez_VPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
http://190.223.196.26/bitstream/123456789/584/1/018100284B_
- Hidalgo, B. L. & Rivera, V. O. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Inandi, Y. y Sezin, A. (2022). *The relationship between mobbing, alienation and burnout among teachers in Mersin, Turkey. South African Journal of Education*, 42 http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0256-01002022000100005&lang=es

- Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018* [Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].
- Insuasty, E., y Jaime, M. (2020). *Transforming pedagogical practices through collaborative work. Issues from Teacher Researchers*, 22(2).
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/profile/article/view/80289/75323>
 Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica. pdf
- Lecaros, R. E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín, El Agustino–2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7434>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Leiva, M., y Vásquez, C. (2019). *Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. Calidad En La Educación*. <https://doi.org/10.31619/CALEDU.N51.635>
- Macías, D. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente, de una Unidad Educativa del Ecuador* [Universidad César Vallejo].
 METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima – Perú.
- Minzaripovr, R., Fakhrutdinova, A., y Abakumova, N. (2021). *Scientific - educational communication and leadership Arwu versus Mosiur. Revista on Line de Política e Gestão Educacional*, 25.
- Moeketsane, M., Jita, L. y Jita, T. (2021). *Correlates of South African subject leaders' perspectives and their perceived competence on instructional leadership*.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio.
https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Piñon, J. (2020). *El líder científico en la universidad pedagógica de nuestros tiempos. Revista Cubana de Educación Superior*, 39.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S025743142020003000006yl ang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S025743142020003000006yl%20ang=es)

Posso, R., Barba, L., León, X., Ortiz, N., Manangón, R., y Marcillo, J. (2020). *Educación Física significativa: propuesta para la contextualización de contenidos curriculares. Podium. Revista de Ciencia y Tecnología En La Cultura Física*, 15.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1996-24522020000200371

Puente, L., Martínez, G., y Tamayo, J. (2018). *El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada - Dialnet. Panorama Cuba y Salud*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7322758>

Ramos, L., y Rueda, M. (2020). *Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. Perfiles Educativos*, 42(169), 144–159. <https://doi.org/10.22201/IISUE.24486167E.2020.169.59287>

Robinson, V. M (2008). « *The impact of leadership on school outcomes : An analysis of the differential effects of leadership types* ». En: *Educational Administration Quarterly*.

Robles, A., y Arguedas, R. (2020). *Liderazgo pedagógico crítico: la docencia y la intelectualidad orgánica. Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 196–207. <https://doi.org/10.22458/IE.V22I33.3051>

Robles, B. (2019). *Población y muestra. Revista Oficial de La Universidad Privada Antenor Orrego Multidisciplinaria e Interdisciplinaria*, 30(1), 245–246.

Robles, B. (2019). *Population and sample. Official Journal of the Multidisciplinary and Interdisciplinary Antenor Orrego Private University*, 30(1), 245–24

<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>

Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*.

Sante et al. (2021) *Perception of teaching performance according to educational actors, in time of pandemic*.

<https://www.revistaespacios.com/a21v42n17/a21v42n17p04.pdf>

- Sante, D., Eaton, A., y Viswesvaran, C. (2021). *How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential*. *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Sentra, B. y Marconi, N. (2021). *Efeito das políticas de provimento ao cargo de diretor na gestão escolar*. *Brazilian Journal of public administration*. <https://www.scielo.br/j/rap/a/L75ZHGWjkBhkjCgM4f7sGyc/?lang=pt>.
- Tafur, R., Espinoza, H., & Tejada, N. (2020). *The pedagogical leadership of direct and student learning: perceptions of directors and teachers of two educational institutions in Lima, Peru*. *Bi-annual Magazine of the Support Network for Educational Management in Uruguay*.
- Ugalde, M., y Canales, A. (2020). *Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente*. *Revista de La Escuela de Ciencias de La Educación*, 2. <https://revistacseducacion.unr.edu.ar/index.php/educacion/article/view/541/351>
- Vega, A. (2018). *El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30188/vega_ca.pdf?
- Villanueva, S. V., Campos, S. A., Villanueva, L. V., Quevedo, M. F., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194.
- Vladimirovna, Y., y Vasilievna, I. (2021). *Psychological and pedagogical potential of the discipline "personal development."* *Psychological and Pedagogical Potential of the Discipline "Personal Development,"* 25. <https://doi.org/10.22633/rpge.v25iesp.2.15461>
- Yataco, M. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de Chincha en el año 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86139/Yataco_SMASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo pedagógico innovador y el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022							
Autora: Osorio Vega De Paz, July Jeaneth							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo pedagógico innovador				
¿Cómo influye el liderazgo pedagógico innovador en el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo pedagógico innovador en el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022	El liderazgo pedagógico innovador influye en el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
						Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje	Conduce la planificación institucional
			Promueve la participación democrática				
			Favorece las condiciones operativas				
			Lidera el proceso de evaluación de la gestión				
						Bueno	Nivel II
						Regular	Nivel III
						malo	Nivel IV
Problemas Específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño docente				
a) ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico innovador en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en el desarrollo escolar en una institución educativa de Comas, 2022?	a) Determinar la Influencia del liderazgo pedagógico innovador en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en el desarrollo escolar en una institución educativa de Comas, 2022	a) El Liderazgo pedagógico innovador influye en los procesos de enseñanza aprendizaje en el desarrollo escolar en una institución educativa de Comas, 2022.	Orientación de los Procesos Pedagógicos	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes	15 al 25		
				Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
b) ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico	b) Determinar la Influencia del liderazgo	b) El Liderazgo pedagógico innovador influye en la	Preparación	•Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y su contexto.	1 al 8		Nivel I

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo pedagógico innovador	El liderazgo es la capacidad de organización de una persona y dirección de un grupo determinado para el desarrollo de una actividad o meta específica. (Robles y Arguedas, 2020).	Puntajes obtenidos en el Cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico Directivo (Anexo E), desarrollado por Hilario Job Benites Gonzáles Liderazgo pedagógico innovador de gestión de las condiciones (y la orientación de los procesos pedagógicos (Benites, 2019).	Gestión de las condiciones (ítem 1 al 14)	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce la planificación institucional • Promueve la participación democrática. • Favorece condiciones las operativas. • Lidera el proceso de la evaluación de gestión 	Escala de Likert Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV
			Orientación de los procesos pedagógicos (ítem 15 al 25)	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos 	
Desempeño docente	Es un conjunto de acciones concretas en el cumplimiento de sus funciones, determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Montenegro 2007).	Puntajes obtenidos en el Cuestionario sobre Desempeño Docente (Anexo E), desarrollado por Hilario Job Benites Gonzáles, el cual cuenta con 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente (Benites, 2019).	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y su contexto. • Planifica la enseñanza de manera colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes 	Escala de Likert Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje • Evalúa permanentemente el aprendizaje 	
			Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente con actitud democrática • Establece relaciones de respeto. 	
			Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales. 	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al directivo en este nivel	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del directivo	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del directivo

Escala de Valoración

N°	ÍTEMS	NIVELES			
		I	II	III	IV
GESTIÓN DE LOS CONDICIONES					
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.				
2	Realiza un análisis reflexivo de las fortalezas, debilidades y necesidades de la I.E.				
3	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.				
4	Establece metas, objetivos e indicadores en función al logro de los aprendizajes.				
5	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.				
6	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.				
7	Fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad en el logro de los aprendizajes.				
8	Establece alianzas y convenios para la mejora de los aprendizajes.				
9	Motiva el buen uso y aprovechamiento del material educativo.				
10	Fomenta el compromiso en las y los docentes el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.				
11	Usa los recursos financieros en beneficio a las metas de aprendizaje.				
12	Identifica necesidades de capacitación del equipo administrativo y/o de soporte de la I.E.				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.				
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua				

ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS		I	II	III	IV
15	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes.				
16	Promueve el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a las prácticas pedagógicas.				
17	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las y los docentes.				
18	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.				
19	Sistematiza las experiencias de mejora e innovación pedagógicas.				
20	Conoce y analiza de manera crítica los elementos del sistema curricular.				
21	Orienta y promueve la incorporación de la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular.				
22	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.				
23	Monitoreo y orienta la aplicación de metodologías de evaluación.				
24	Motiva a las y los docentes el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar los aprendizajes.				
25	Motiva a las y los docentes reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.				
SUB TOTAL					
TOTAL					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

Escala de Valoración

N°	ÍTEMS	NIVELES			
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	El o la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				
2	El o la docente maneja con solvencia los fundamentos y conceptos de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.				
3	El o la docente conoce los enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con sus prácticas de enseñanza.				
4	El o la docente domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.				
5	El o la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.				
6	El o la docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.				
7	El o la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				
8	Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico para el aprendizaje.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
9	El o la docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.				
10	El o la docente elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo.				

11	El o la docente resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.				
12	El o la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.				
13	El o la docente verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados.				
14	El o la docente da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión.				
15	El o la docente emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.				
16	El o la docente emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes.				
17	El o la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGÓGICO					
18	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes.				
19	Promueve el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a las prácticas pedagógicas.				
20	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las y los docentes.				
21	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.				
DESARROLLO PROFESIONAL					
22	El o la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
23	El o la docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.				
IDENTIDAD DEL DOCENTE					
24	El o la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				
25	El o la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				
SUB TOTAL					
TOTAL					

ANEXO 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	No	
	DIMENSIÓN							
	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.	X		X		X		
	Realiza un análisis reflexivo de las fortalezas, debilidades y necesidades de la I.E.	X		X		X		
	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar	X		X		X		
	Establece metas, objetivos e indicadores en función al logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	X		X		X		
	Fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad en el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	Establece alianzas y convenios para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	Motiva el buen uso y aprovechamiento del material educativo.	X		X		x		
	Fomenta el compromiso en las y los docentes el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	X		X		X		
	Usa los recursos financieros en beneficio a las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	Identifica necesidades de capacitación del equipo administrativo y/o de soporte de la I. E.	X		X		X		
	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	X		X		X		
	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	

El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X		X		X		
Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las y los docentes.	X		X		X		
Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
Sistematiza las experiencias de mejora e innovación pedagógicas.	X		X		X		
Conoce y analiza de manera crítica los elementos del sistema curricular.	X		X		X		
Orienta y promueve la incorporación de la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular.	X		X		X		
Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	X		X		X		
Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación	X		X		X		
Motiva a las y los docentes el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
Motiva a las y los docentes reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PARIONA ERAZO, Vivian Odalis.** **DNI:44094267**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la educación**

14 de Mayo del 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIIDE DESEMPEÑO DOCENTE

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X		X		X		
	El/la docente maneja con solvencia los fundamentos y conceptos de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.	X		X		X		
	El/la docente conoce los enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con sus prácticas de enseñanza.	X		X		X		
	El/la docente domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.	X		X		X		
	El/la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
	El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.	X		X		X		
	El/la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
	Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico para el aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	El/la docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	X		x		X		
	El/la docente elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo.	X		X		X		
	El/la docente resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.	X		X		X		

	El/la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X	
	El/ la docente verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados	X		X		X	
	El/la docente da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión.	X		X		X	
	El/la docente emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.	X		X		X	
	El/la docente emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes.	x		x		x	
	El/la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		x	
	DIMENSIÓN 3	Si		Si	No	Si	No
	El/la docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	X		X		X	
	El/la docente desarrolla individual y colectivamente propuestas de innovación pedagógica, planes de mejora en la institución educativo.	X		X		X	
	El/la docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
	El/la docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	x		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si		Si	No	Si	No
	El/la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e	x		X		X	

	institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.						
	El/la docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si		Si	No	Si	
	El/la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
	El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PARIONA ERAZO, Vivian Odalis.** **DNI:44094267**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la educación**

14 de Mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	No	
	DIMENSIÓN							
	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.	X		X		X		
	Realiza un análisis reflexivo de las fortalezas, debilidades y necesidades de la I.E.	X		X		X		
	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar	X		X		X		
	Establece metas, objetivos e indicadores en función al logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	X		X		X		
	Fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad en el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	Establece alianzas y convenios para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	Motiva el buen uso y aprovechamiento del material educativo.	X		X		x		
	Fomenta el compromiso en las y los docentes el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	X		X		X		
	Usa los recursos financieros en beneficio a las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	Identifica necesidades de capacitación del equipo administrativo y/o de soporte de la I. E.	X		X		X		
	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	X		X		X		
	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	

El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X		X		X		
Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las y los docentes.	X		X		X		
Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
Sistematiza las experiencias de mejora e innovación pedagógicas.	X		X		X		
Conoce y analiza de manera crítica los elementos del sistema curricular.	X		X		X		
Orienta y promueve la incorporación de la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular.	X		X		X		
Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	X		X		X		
Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación	X		X		X		
Motiva a las y los docentes el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
Motiva a las y los docentes reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. PAULINO AYALA, Eutropia Karina.**

DNI: 42797662

Especialidad del validador: Magister en Psicología educativa

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

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

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

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

14 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Variable 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X		X		X		
	El/la docente maneja con solvencia los fundamentos y conceptos de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.	X		X		X		
	El/la docente conoce los enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con sus prácticas de enseñanza.	X		X		X		
	El/la docente domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.	X		X		X		
	El/la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
	El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.	X		X		X		
	El/la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
	Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico para el aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
	El/la docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	X		x		X		
	El/la docente elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo.	X		X		X		

	El/la docente resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.	X		X		X		
	El/la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
	El/ la docente verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados	X		X		X		
	El/la docente da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión.	X		X		X		
	El/la docente emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.	X		X		X		
	El/la docente emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes.	x		x		x		
	El/la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si		Si	No	Si	No	
	El/la docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
	El/la docente desarrolla individual y colectivamente propuestas de innovación pedagógica, planes de mejora en la institución educativo.	X		X		X		
	El/la docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
	El/la docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	x		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si		Si	No	Si	No	

	El/la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	x		X		X		
	El/la docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5	Si		Si	No	Si		
	El/la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
	El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. PAULINO AYALA, Eutropia Karina.

DNI: 42797662

Especialidad del validador: Magister en Administración de la educación

18 de Mayo del 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	No	
	DIMENSIÓN							
	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.	X		X		X		
	Realiza un análisis reflexivo de las fortalezas, debilidades y necesidades de la I.E.	X		X		X		
	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar	X		X		X		
	Establece metas, objetivos e indicadores en función al logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	X		X		X		
	Fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad en el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	Establece alianzas y convenios para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	Motiva el buen uso y aprovechamiento del material educativo.	X		X		x		
	Fomenta el compromiso en las y los docentes el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	X		X		X		
	Usa los recursos financieros en beneficio a las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	Identifica necesidades de capacitación del equipo administrativo y/o de soporte de la I. E.	X		X		X		
	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de	X		X		X		

	cuentas.							
	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X		X		X		
	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las y los docentes.	X		X		X		
	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
	Sistematiza las experiencias de mejora e innovación pedagógicas.	X		X		X		
	Conoce y analiza de manera crítica los elementos del sistema curricular.	X		X		X		
	Orienta y promueve la incorporación de la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular.	X		X		X		
	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	X		X		X		
	Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación	X		X		X		
	Motiva a las y los docentes el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
	Motiva a las y los docentes reflexionar sobre su propio desempeño	X		X		x		

pedagógico.							
-------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SAENZ ROLANDO, Cindy Medalit

DNI:43181852

Especialidad del validador: Magister en Psicología educativa

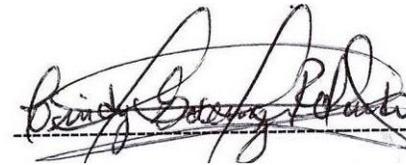
14 de Mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X		X		X		
	El/la docente maneja con solvencia los fundamentos y conceptos de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.	X		X		X		
	El/la docente conoce los enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con sus prácticas de enseñanza.	X		X		X		
	El/la docente domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.	X		X		X		
	El/la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
	El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.	X		X		X		
	El/la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
	Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico para el aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	El/la docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	X		x		X		
	El/la docente elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo.	X		X		X		
	El/la docente resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.	X		X		X		

	El/la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X	
	El/ la docente verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados	X		X		X	
	El/la docente da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión.	X		X		X	
	El/la docente emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.	X		X		X	
	El/la docente emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes.	x		x		x	
	El/la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		x	
	DIMENSIÓN 3	Si		Si	No	Si	No
	El/la docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	X		X		X	
	El/la docente desarrolla individual y colectivamente propuestas de innovación pedagógica, planes de mejora en la institución educativo.	X		X		X	
	El/la docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
	El/la docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	x		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si		Si	No	Si	No
	El/la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e	x		X		X	

	institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.						
	El/la docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si		Si	No	Si	
	El/la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
	El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SAENZ ROLANDO, Cindy Medalit

DNI:43181852

Especialidad del validador: Magister en Administración de la educación

18 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Pruebas de confiabilidad para la variable liderazgo pedagógico innovador

Variable	Alfa de Cronbach
liderazgo pedagógico innovador	0,707
Total, de elementos	25

Fuente: Elaboración propia

Pruebas de confiabilidad para la variable Desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach
Desempeño docente	0,702
Total, de elementos	25

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



INSTITUCION EDUCATIVA "ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO"

UGEL N°04
AV. TUPAC AMARU N° 5271 - COMAS / TELEF. 6248051 - 5825866
CODIGO MODULAR I.E. N° 0437277

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO" DEL DISTRITO DE COMAS, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 04, el que suscribe.

AUTORIZA:

A la docente **OSORIO VEGA DE PAZ, JULY JEANETH** identificada con DNI N°42544851, a desarrollar un trabajo de investigación Docente en la Institución Educativa que represento, titulado "Liderazgo Pedagógico Innovador y el Desempeño Docente en una Institución Educativa de Comas, 2022", brindándole las facilidades que el caso amerite

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines a que hubiera lugar.

Comas, 11 de Julio del 2022


Mg. Jorge R. Torrealba Rojas
DIRECTOR
Esther Festini De Ramos Ocampo
C.I.A. 192941937

ANEXO 7: CARTA DE CONSENTIMIENTO

Consentimiento informado para los docentes entrevistados para la Investigación

Yo July Osorio Vega de Paz, de la Facultad de Educación de la Universidad Cesva Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de MAESTRÍA. Tengo como objetivo de mi investigación: Liderazgo pedagógico innovador y el desempeño docente en una institución Educativa de Lomas, 2022

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de una prueba escrita. Esto tomará aproximadamente ___ minutos de su tiempo. Lo que conversamos durante estas sesiones se grabará, de modo que el Investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los medios que contienen las grabaciones se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al Investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo ANA LUISA OLIVARES CONTRERAS, con DNI N° 06895544 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	22 de Junio 2022
Nombre del entrevistado	ANA LUISA OLIVARES CONTRERAS
Firma del entrevistado	

Consentimiento informado para los docentes entrevistados para la investigación

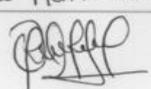
Yo July Jeaneth Osorio Vega de Paz, de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Maestría. Tengo como objetivo de mi investigación: Investigación liderazgo pedagógico innovador y el desempeño docente en una institución Educativa de Comas, 2022.

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de una prueba escrita. Esto tomará aproximadamente minutos de su tiempo. Lo que conversamos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los medios que contienen las grabaciones se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo Rocio Marreros Pinedo, con DNI N° 42950174 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	22/07/22
Nombre del entrevistado	Rocio Marreros Pinedo
Firma del entrevistado	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA, 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 innovador y el desempeño docente en una institución educativa de Comas, 2022", cuyo autor es OSORIO VEGA DE PAZ JULY JEANETH, 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, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA DNI: 41001745 ORCID 0000-0001-8544-269X	Firmado digitalmente por: JOSCOM el 07-08-2022 19:02:12

Código documento Trilce: TRI - 0399757