



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones  
educativas secundarias de la provincia el Collao 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Nayra Ramos, Ernesto ([orcid.org/0000-0003-1868-0203](https://orcid.org/0000-0003-1868-0203))

**ASESOR:**

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose ([orcid.org/0000-0002-8732-984X](https://orcid.org/0000-0002-8732-984X))

**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

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis les dedico a todos mis compañeros por impulsarme en lograr mi objetivo.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de cumplir con la tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño .....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población y muestra .....	22
3.4. Procedimientos.....	26
3.5. Métodos de análisis de datos .....	27
3.6. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS.....	44

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Población en las I.E.S. de la provincia el Collao .....	22
<b>Tabla 2</b> Coeficientes de valoración para la Validez de Aiken .....	25
<b>Tabla 3</b> Resultados para el coeficiente de validación de Aiken, según juicio de tres expertos.....	26
<b>Tabla 4</b> Pruebas de normalidad para las variables, liderazgo pedagógico y desempeño docente en las IES de la provincia el Collao .....	28
<b>Tabla 5</b> Relación entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao. ....	29
<b>Tabla 6</b> Relación entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao. ....	30
<b>Tabla 7</b> Relación entre la planificación, coordinación y supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao. ....	31
<b>Tabla 8</b> Relación entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.....	32
<b>Tabla 9</b> Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao. ....	33

## Resumen

El propósito es determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao, la metodología es el hipotético – deductivo con el tipo de investigación descriptivo correlacional, la población lo conforman un total de 160 docentes y directivos del cual hallamos una muestra de 113, se aplicó la encuesta para liderazgo pedagógico del Director y otro para desempeño docente, con la validez de tres expertos y teniendo una confiabilidad de Alfa de Cronbach, de 0.901, para el cuestionario de evaluación de liderazgo pedagógico y de 0.85 en el cuestionario de desempeño docente, llegando a concluir que, con un valor de correlación Rho de Spearman es,  $r_s = 0.720^{**}$  presentando un nivel de sig = 0.000 menor a un 5% de error, se presenta una correlación positiva significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del Collao, mientras que el coeficiente de determinación nos indica que un 55.5% del nivel de desempeño docente son consecuencia del liderazgo pedagógico desarrollado por los directivos de las Instituciones.

**Palabras clave:** Liderazgo pedagógico, desempeño docente, educación, directivo, docente.

## Abstract

The purpose is to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in secondary educational institutions in the Collao province, the methodology is hypothetical - deductive with the type of correlational descriptive research, the population is made up of a total of 160 teachers and managers of which we found a sample of 113, the survey was applied for pedagogical leadership of the Director and another for teaching performance, the validity of three experts and reliability of Cronbach's Alpha, being 0.901, for the pedagogical leadership evaluation questionnaire and 0.85 in the teacher performance questionnaire, concluding that, with a Spearman's Rho correlation value,  $r_s = 0.720^{**}$  presenting a level of sig = 0.000 less than 5% error, there is a significant positive correlation between pedagogical leadership and teaching performance in the secondary educational institutions of Collao, while the coefficient of determination indicates that 55.5% of the level of teaching performance is a consequence of the pedagogical leadership developed by the directors of the schools. Institutions.

**Keywords:** Pedagogical leadership, teaching performance, education, manager, teacher.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La Institución Educativa y la educación en general ayudan al individuo a entender los elementos básicos, el funcionamiento de los términos que lo constituyen como entes sociales, el desarrollo y sus niveles. Lograr que la educación logre cumplir las metas establecidas, los estándares de calidad requeridos en el ámbito académico son esenciales para ayudar al estudiante a enfrentarse al mundo globalizado por ello, todos los actores deben estar involucrados para brindar una educación adecuada, contar con un director que asuma las responsabilidades y gestione de manera adecuada una determinada institución educativa.

El director cumple un rol fundamental para que una institución educativa cumpla con los estándares requeridos, se requiere de un adecuado liderazgo pedagógico y poder alcanzar el nivel del logro requerido. El director es el líder dentro de una institución Educativa, es él quien asume todas las responsabilidades en cuanto a gestión escolar, dirección y monitoreo de los docentes, estudiantes y todo aquello referente al aspecto pedagógico.

El siglo XXI la globalización, trajeron nuevos enfoques educativos puesto que cada generación es diferente, se busca desarrollar los nuevos talentos no solo adoctrinar a los estudiantes cual inteligencia artificial se trataran, por ello se han ido replanteando los métodos tradicionales de gestión directiva en los colegios tanto públicos como privados, es necesario encontrar en el encargado de la gestión escolar a un líder al cual seguir, puesto que el director debe ser un ejemplo a seguir en las instituciones educativas, es necesaria su profesionalización y que estos a su vez se encuentren capacitados para ejercer un cargo tan importante que es el de dirigir una escuela de tal manera poder así beneficiar a la institución en todos los ámbitos requeridos, poniéndole principal énfasis al aspecto pedagógico.

El liderazgo pedagógico es un modelo efectivo para encaminar de mejor manera la gestión y la enseñanza dentro de un plantel educativo. El papel del líder dentro de la institución educativa, es fundamental para lograr el desarrollo social y académico, pues este busca mejorar la calidad tanto de enseñanza como la gestión de una institución educativa. Para Acevedo (2020), este tipo de liderazgo ayuda a mejorar tanto la calidad de gestión dentro de una institución académica, así como



también la enseñanza impartida. Es, por tanto, el liderazgo una herramienta necesaria para lograr cambios y mejoras dentro del sistema educativo, ayudándolo a mejorar en todos los aspectos necesarios.

En distintos lugares de la región, el liderazgo pedagógico, así como el desempeño de los maestros, han tomado una importancia considerable, refiriendo la necesidad del trabajo en equipo e involucrar a todos los actores involucrados en la educación esto debido a que en los últimos años se están dando a lugar drásticas transformaciones en donde se evidencia un sistema educativo con serios problemas como la baja calificación de los estudiantes, poco interés en los estudios y la deserción escolar así como una baja calidad educativa. Es por ello tener en claro que, poseer un encargado que asuma de manera correcta el liderazgo, ayudará de alguna manera a establecer metas que ayuden a mejorar diversos aspectos de la institución que administra.

En el Perú, el ente encargado de establecer estos elementos es el MINEDU, el cual viene promoviendo la profesionalización de las autoridades máximas en las instituciones educativas, brindándoles herramientas y asesoría para poder ejercer sus funciones de manera mucho más fructífera. El papel de los directores que necesitan las instituciones educativas peruanas debería estar enfocado en el liderazgo pedagógico. Sin embargo, la burocracia y los procesos engorrosos, característicos en la gestión pública, limitan los esfuerzos y reprimen los talentos del encargado de gestión directiva, el cual solo se enfoca en la gestión administrativa, dejando de lado la función del liderazgo pedagógico.

El liderazgo pedagógico busca alcanzar los niveles óptimos en cuanto a calidad educativa así como establecer nuevas estrategias que permitirán al docente a quedarse en la mente del alumno y poder influir de este modo en su manera de actuar, para ello, Alfonso (2015) señala que el liderazgo no solo implica ejercer labores administrativas o de gestión, sino que requiere el involucramiento del director en todos los niveles de enseñanza presentados en el colegio que dirige, requiere trabajo colectivo y constante capacitación para poder llegar a cumplir las metas preestablecidas.

Para la presente tesis, se presentó la siguiente pregunta; ¿qué relación se presenta entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao? Así mismo se

encuentran los siguientes problemas específicos; ¿cómo se relacionan la planificación de las metas de aprendizaje con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao?; ¿cómo se relacionan el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao?, ¿cómo se relacionan la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao?, ¿cómo se relacionan la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente con el desempeño docente en las I.E. educativas secundarias de la provincia el Collao?

En cuanto a la justificación de la investigación es útil porque busca determinar si las variables de estudio se encuentran relacionadas, así como implementar estrategias para poder mejorar en el ámbito académico. Este estudio se fundamenta de manera teórica en cuanto a la información referente al liderazgo pedagógico que posee el director y su relación con el desempeño de los maestros, así mismo ayudará a ampliar el marco teórico de investigaciones vinculadas con el tema. Tiene implicaciones prácticas puesto que el análisis y la observación permitirán identificar si ambas variables se encuentran relacionadas y poder así proponer nuevas estrategias para mejorar el liderazgo del director. Tomando en cuenta a la justificación metodológica, se adoptará un enfoque cuantitativo porque la información, los datos reales se recopilaron, se miden y analizaron estadísticamente. Los equipos e instrumentos utilizados para medir ambas variables fueron el cuestionario.

Asimismo, se tiene el siguiente objetivo general: determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao. Siendo los objetivos específicos; establecer la relación que existe entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao, determinar la relación entre el uso y asignación de recursos y el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao, determinar la relación entre la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao, determinar la relación entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente con el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao.

Como hipótesis general planteados: no existe relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao. Las hipótesis específicas; Se presenta una relación elevada entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las en las I.E. secundarias de la provincia el Collao. Existe relación significativa entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao. Existe relación significativa entre la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las en las I.E. secundarias de la provincia el Collao. Existe relación significativa entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente con el desempeño docente en las I.E. de la provincia el Collao.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación, se contará con la revisión de la literatura existente, contando con los siguientes antecedentes internacionales:

Adárraga, R. y De Las Salas, C. (2019). En su tesis denominada “Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación”. Tuvo como objetivo describir las estrategias de enseñanza para el mejoramiento educativo en una institución educativa ubicada en Colombia. Para lo cual se empleó como metodología de investigación al enfoque mixto, contando con un análisis de tipo descriptivo y diseño no experimental, en donde se empleó la técnica de la observación para poder recabar los datos, contando como muestra a un total de 34 docentes a quienes también se les aplicó la entrevista. Los resultados de la investigación mostraron carencias en cuanto a la metodología educativa empleada, los cuales no lograron cumplir con las metas esperadas.

Reyes, Trejos y Topete (2017). En su trabajo Liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Nacional de México; tuvo como objetivo identificar las competencias para ejercer el liderazgo directivo, con un enfoque descriptivo cuyo instrumento utilizado fue la entrevista, como muestra se aplicó a 224 estudiantes. Las conclusiones determinaron que el liderazgo directivo y la gestión institucional existe una relación positiva ( $p < 0,05$ ).

Así mismo, se encuentran los siguientes antecedentes nacionales: Flores (2021) en su trabajo investigativo con el título: “El liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente en una I.E ubicada en Sullana”, su investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño experimental, la muestra utilizada tuvo un total de 20 maestros a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento para recabar los datos necesarios. Como resultado se pudo observar que existe una correlación significativa entre variables, obteniendo un Rho de Spearman de 0,768. El autor pudo concluir que es fundamental que tanto el director como el maestro, tengan una comunicación constante y así trabajar de manera cooperativa con el fin de alcanzar la calidad educativa.

Arohuanca (2020). En su tesis denominada: "Relación del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en un colegio ubicado en Juli". Su investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables estudiadas. La metodología empleada se enfocó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 18 docentes a quienes se les aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos. Se obtuvo como resultados que la correlación entre ambas variables de estudio que existía un alto grado de significancia y se relacionan entre sí, concluyendo, además que es necesario contar con la comunicación entre director y maestro para poder brindar una adecuada calidad académica en un plantel educativo.

Quispe (2019). En su tesis "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo". Tuvo como objetivo principal determinar qué tipo de relación existe entre las variables presentadas líneas arriba. La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo relacional con un diseño no experimental, la muestra fue de un total de 140 maestros y maestras a quienes se les aplicó una encuesta para poder recabar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación. Como resultado se logró observar que el desempeño de los profesores se encuentra en un nivel medio, en cuanto a la relación entre las variables de estudio, se observó un alto grado de significancia por lo que se tuvo que recomendar el trabajo cooperativo entre el profesor y el director encargado del plantel educativo, concluyendo a la vez la importancia que existe entre el trabajo cooperativo entre todos los actores asociados al sector educativo.

Así mismo, después de haber analizado la literatura respectiva, se encuentran las siguientes bases teóricas;

A lo largo de la historia, el concepto de liderazgo ha sufrido diversos cambios y obteniendo nuevas definiciones para lograr describir su rol, en donde se le asocia principalmente a la capacidad que posee un individuo determinado para poder influir en la manera de actuar de un individuo o grupo de individuos y hacerlos pensar como él o ella, teniendo argumentos para que estos pasen a ser sus seguidores. Sin embargo no todo líder es digno de imitar, ya que dependiendo a cuales sean las intenciones de este denominado líder pueda tener, ya sea el

manipular a los demás con el fin de obtener ganancias personales o ejercer influencia para motivar a los demás lo diferenciara entre ser un mal o buen líder, si bien es cierto, sea cual sea el caso, el líder posee esa habilidad relacionada a entrar en la mente del seguidor por supuesto tratándose de una manera metafórica, es por tanto que el seguidor verá al líder como un modelo a seguir y este tratara de emular sus actitudes ya sea para agradarle o para ser igual a él.

Para Barrios (2019), el líder conlleva un gran poder en sus manos, así como una gran carga de responsabilidad en sus actos, ya que este suele influenciar en la mente de otras personas, así que todo lo que diga o haga podrá ser imitado por sus seguidores, comparándolos como un rebaño de ovejas que seguirá al pastor ya sea con buenas o malas intenciones.

Para Casas (2019) El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. Etimológicamente, proviene del inglés leader (pronunciado como líder), el cual significa guía, en el ámbito gerencial, un líder es aquel individuo que dirige de manera sensata a su equipo de trabajo conformado por factores humanos. Para Contreras (2016), el liderazgo es un conjunto de habilidades que posee un individuo que hace que los demás lo siguen, el líder se diferencia del resto debido al poder en oratoria y la capacidad de convencimiento que este posee, en donde los seguidores lo verán como un ejemplo de cómo se deben hacer las cosas. El líder es proactivo, no espera que le manden para realizar una tarea, ello hace sin que nadie se lo indique ya que posee la capacidad de identificar qué es lo que falta por ordenar, además gestiona convoca, promueve, y emotiva a su equipo de trabajo. Esta actividad es necesaria en el ámbito administrativo ya que ayuda a lograr a cumplir los objetivos propuestos.

Se conforma por dos elementos fundamentales: el que dirige y los que son dirigidos. Dentro de este contexto, un líder puede ser muy efectivo con un equipo de trabajo y no tanto con otro grupo, puesto que primero debe conocer el grupo que dirige. El líder orienta a las personas, propone nuevas ideas con el fin de la mejora continua de la organización.

El liderazgo es la habilidad que posee un individuo para poder influir en la forma de pensar de un grupo de individuos y motivarlos para realizar una acción, además que posee la capacidad para resolver situaciones problemáticas de

manera creativa. Cubas (2021) sostiene que el liderazgo es la capacidad de influir en la manera de pensar de otros sujetos, usualmente estos suelen seguir al que está más apto en cuanto a la toma de decisiones. El poder que posee el líder, no solo se evidencia en el cómo actúan los dirigidos, se relaciona también en la manera en cómo piensan actúan, así como los motiva a realizar un determinado acto sin desmotivarse. El individuo que dirige al equipo, es una persona cuya característica es decidir de manera racional antes que por impulso.

La dirección y liderazgo se da en distintos ámbitos y rubros a nivel global, en el caso de los colegios, el rol de líder lo obtiene por manera general el director de la institución educativa, este tiene una gran responsabilidad ya que tiene a cargo a docentes y alumnos. Para Quijano (2001) el líder pedagógico es aquel individuo que se encarga de ejercer un vínculo comunicativo con los demás maestros y alumnos dentro de un plantel educativo, sin embargo, no todos los actores involucrados están dispuestos a participar, es por tanto que se debe contar además con el involucramiento de los entes que laboran en una institución educativa.

Ante las situaciones presentadas, muchos estudiosos afirman que el liderazgo se debe relacionar con la participación y desempeño de todos aquellos que laboran en un colegio. En el ámbito educativo, es el director el ejemplo de los maestros y estos últimos el ejemplo de sus alumnos por lo que la conducta de estos puede influir en la percepción de calidad educativa que posee el estudiante. El liderazgo no solo se encarga de monitorear o supervisar la parte administrativa de una institución educativa, es también velar por la calidad educativa y asegurarse de que los objetivos de la malla curricular del MINEDU sean cumplidos a cabalidad.

Para Eikenberry (2021) Es deber del director, de los maestros y de los padres trabajar en conjunto para poder conocer cuáles son las falencias en cuanto a calidad educativa. Dado que cada colegio a pesar de tener los mismos objetivos en cuanto a alcanzar la calidad educativa, poseerán distintas políticas, así como metodologías de trabajo distintas a otros colegios, es ahí donde el director deberá observar y analizar qué tipos de estrategias se adaptarán a su entorno educativo, siempre vigilando el contexto en el que se hallan.

El mundo actual requiere de gente capacitada para dirigir cualquier tipo de organización, en el caso del sector educativo, el liderazgo pedagógico está cobrando cierta relevancia en la última década, ya que esta busca y se propone

cumplir los objetivos planteados por el ente máximo encargado de velar por la calidad educativa, en el caso del Perú, se encuentra el Ministerio de Educación. Gálvez (2018) considera fundamental el contar con líderes debidamente capacitados y atentos a las nuevas tendencias y los cambios suscitados en torno a la enseñanza en busca de una mejora continua.

En la actualidad, el papel de líder pedagógico se ha ido consolidando de manera paulatina, pues la organización que dirige debe cumplir con las expectativas de los entes planteados previamente, en donde la innovación y la calidad son pilares fundamentales para poder alcanzar los niveles requeridos por el estado, así mismo se valora la productividad del líder pedagógico y el desempeño de los docentes que laboran en un colegio determinado. Los retos que posee el director son múltiples y constantes, pues este se enfrenta a los cambios que pudiesen hacerse dentro del currículo, tiene también el deber de motivar a sus dirigidos en este caso son los docentes quienes deben demostrar su desempeño y eficiencia a la hora de trabajar, estos ven de ejemplo al director como modelo principal de trabajo, ya que todo lo que realice el director será copiado por los docentes quienes son los dirigidos. El director tiene a su cargo a todo un equipo de trabajo, quienes lo ven a él como protagonista, un líder a quien deberán seguir, el director es responsable de guiar a los docentes, los cuales deberán de poner de su parte para alcanzar las metas trazadas, estos últimos son los guías de los alumnos, los protagonistas y los encargados de influenciar en la conducta de los alumnos, quienes los verán como un modelo a seguir, por ello, el director deberá monitorear de manera constante las labores que realicen los maestros en sus aulas, velando siempre con la calidad que estos brinden en sus sesiones de clase, así como el interés que demuestren a la hora de impartir sus clases.

Las metas escolares deben ser alcanzadas a cabalidad e implementar estrategias de mejora con el fin de obtener resultados satisfactorios y poder alcanzar los resultados a nivel educativo y verificar la calidad en todo momento.

Para que el liderazgo pedagógico cumpla con las funciones establecidas, es necesario contar con la cooperación de todos los involucrados, esto implica un trabajo en equipo, en donde se requiere que los maestros se encuentren comprometidos con su labor y tengan la adecuada interacción con los alumnos quienes serán los que copien el ejemplo del maestro. Diversos maestros y público



en general aún se confunden al pensar que el rol del director es solo administrativo, ignorando que el director también es un maestro que se encarga de la dirección y control de su equipo de trabajo, este no solo se encarga de la logística, también debe evaluar el desempeño de los maestros, observar que cumplan con las metas planteadas por el MINEDU, observar la vocación de servicio de los maestros quienes imparten sus clases de manera constante y quienes pasan la mayor parte del tiempo con los alumnos, los maestros son líderes de su salón, estos dirigen y guían a los estudiantes en su labor de aprendizaje, el cual debe ser constante.

La innovación en los colegios debe ser constante y son los directivos quienes deben estar a la vanguardia de los procesos tecnológicos que son aplicados en otros países que poseen mayor desarrollo académico y quienes deben servir de guía para poder hacer frente a las distintas problemáticas surgidas en el día a día, el cual se verá reflejado en la motivación que poseerán los estudiantes para poder alcanzar las metas establecidas. El desarrollo organizacional tiene mucho que ver con el liderazgo pedagógico, ya que, al poseer una dirección bien encaminada, se lograrán alcanzar los objetivos y metas referentes a la labor educativa y esto se verá reflejada en su calidad y el proceso que demuestren ante los demás.

La educación se verá reflejada a nivel integral en todos los ámbitos del sector educativo, en donde será necesario lograr una evolución a nivel paulatino y este se vea reflejado en los distintos procesos concernientes al sector académico, ya que es la educación uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de un país, en donde el papel del líder cobrará un papel transformador puesto que se buscaría innovar las estrategias educativas tradicionales y que van siendo desplazadas por técnicas más modernas, buscando siempre la calidad de manera continua y que logre adaptarse al mundo globalizado, contando con las herramientas y habilidades para poder lograr un cambio que haga la diferencia y pueda mejorar de manera notable el entorno educativo y mejore profundamente el desarrollo académico, sin olvidar inculcar los distintos valores y enseñanzas a los alumnos sin excluir a ninguno de estos. Por ello, las nuevas tendencias consideran que, el liderazgo en torno a la educación es fundamental, por ello, se presentarán algunas bases en cuanto al liderazgo pedagógico, las cuales serán citadas a continuación:

El liderazgo pedagógico va orientado al desarrollo académico y escolar, busca cambios notables en la mejora de los procesos llevados a cabo en el área

académica, los cuales son fundamentales para lograr el desarrollo de un país, para ello, la función dinámica del liderazgo en el entorno educativo es fundamental y muy necesario para lograr cumplir los objetivos establecidos en el diseño curricular, así como también enseñarles a los alumnos los conocimientos necesarios para poder enfrentar los retos característicos de sus vida adulta. La dirección o liderazgo en el ámbito educativo, es un factor que implica poner las cosas en orden, teniendo en cuenta la productividad reflejada en la eficacia y la eficiencia de cada uno de los actores involucrados, los cuales deberán estar comprometidos con la organización educativa y deberán brindarles a los alumnos la debida calidad que estos se merecen.

El liderazgo pedagógico debe ir acompañado de la motivación, así como el compromiso que posean los trabajadores para lograr hacer su labor de manera adecuada, deberán comprometerse además a adaptarse a los cambios que se susciten en el día a día, viéndose así su labor de adaptarse a cualquier contexto presentado y el cual deberá actuar con creatividad. Lo que se busca en el liderazgo pedagógico es que tanto el director como los docentes, se relacionen de manera armónica, evitando caer en contradicciones y que ambos sigan los lineamientos para llegar a la calidad educativa, puesto que, es el alumno el usuario final y a quien deberán educar de manera adecuada para que este posea los conocimientos básicos o esenciales para poder enfrentar los cambios que traen consigo la vida adulta. La pedagogía se centra en el estudiante y los métodos necesarios para que este aprenda de manera adecuada y que no solo memorice un tema para un examen, al contrario, se buscará que el aprendizaje sea significativo, dejando de lado la memorización de un tema tratado. Lo que buscará el liderazgo pedagógico, será innovar las técnicas tradicionales de enseñanza, logrando así un aprendizaje más fructífero para el alumno, el cual es el que a largo plazo, se verá beneficiado con tales adaptaciones.

El liderazgo pedagógico es una estrategia que se viene utilizando en países como Estados Unidos, Canadá y Finlandia desde la década de los años 70, en donde se tiene como objetivo fundamental que tanto maestros como alumnos se involucren en alcanzar las metas establecidas y que los alumnos obtengan un aprendizaje significativo, esto quiere decir que posean criterio para saber diferenciar las cosas y no solo se dediquen a memorizar sino más bien son

alentados a razonar por su cuenta. El liderazgo es a su vez un indicador de eficiencia, eficacia y sirve también para evaluar el desempeño tanto de los docentes, así como con el propio director de la escuela, ya que se sabe que no por el hecho de encargarse o dirigir una institución, eso lo convierte en un líder, es más bien actuar de manera oportuna al momento de resolver los distintos conflictos, así como saber dirigir a los trabajadores que tiene a su cargo.

El líder deberá buscar distinguirse de los demás, actuando con prudencia y de manera oportuna ante los distintos conflictos que sean presentados en el entorno educativo, el cual el director deberá enfrentar y mostrarse capacitado para desempeñar tan ardua labor, a su vez, deberá contar con el compromiso de todo el personal docente, quienes a su vez tienen a los alumnos a su cargo, debiéndoles mostrar una actitud ejemplar en todo momento. La toma de decisiones deberá ser realizada por el líder educativo, quien deberá analizar la situación antes de tomar cualquier tipo de decisión, deberá también infundir respeto en el personal docente, los cuales deberán seguir las normas al pie de la letra con el fin de obtener la excelencia y calidad educativa, por ello un buen líder deberá contar no solo con el apoyo de sus dirigidos, sino que a su vez deberá contar con ciertas características que hagan que este sea un modelo a seguir. Para que el liderazgo sea efectivo, se deberá cumplir las metas planteadas en el currículo anual, en donde el director deberá poseer pleno conocimiento del contenido en la misma, deberá poseer vocación de servicio, lo cual es fundamental para cualquier carrera especialmente las dirigidas a las ciencias sociales y educativas, deberá contar con el recurso humano colaborativo, poseer conocimientos administrativos, así como nociones básicas de contabilidad y finanzas para poder emplear de manera adecuada los recursos tangibles y los humanos.

Por otro lado, el líder, así como los docentes a su cargo, deberán estar debidamente capacitados para poder brindar sus servicios de enseñanza de manera óptima y se pueda llegar a obtener un éxito académico requerido, enseñándoles a los alumnos a defenderse ante cualquier circunstancia que se les presente. La finalidad principal del liderazgo pedagógico, es lograr que los alumnos posean capacidad de análisis y un sentido crítico para poder enfrentar los distintos retos presentados en su vida cotidiana, esto se dará mediante el aprendizaje significativo, el cual es fundamental para lograr que el alumno desempeñe sus

actividades de manera adecuada, en el entorno académico, el aprendizaje se verá reflejado en el desempeño académico y en el interés que este posea por seguir aprendiendo y desarrollándose de manera académica.

Según diversos autores, el liderazgo académico busca superar las barreras que imposibilitan tener un adecuado nivel educativo y por ende un desarrollo social y académico, este tipo de liderazgo tiene como principal protagonista el rol que desempeña el director en cuanto a la dirección que ejerce y verificar si se cumplen los objetivos preestablecidos por el ente encargado ya sea un ministerio o el gobierno mismo. El director a su vez poseerá una suerte de influencia en los docentes, quienes verán al director como líder de la institución educativa y buscarán tener su aprobación.

Dentro de las características del liderazgo pedagógico se encuentran la dirección y la verificación de los logros dentro de una institución educativa, encaminada a la mejora continua, en donde se requerirá del compromiso de todos los involucrados de la institución educativa, así como contar con su plena participación para poder tomar una adecuada decisión y optar por la que les parezca más adecuada y beneficiosa para todo el plantel en general.

Las características del liderazgo pedagógico, si bien es cierto se enfocará en el rol del director, necesitara de un trabajo colaborativo en donde será necesario que los maestros puedan participar acotando nuevas ideas de innovación, así como dar su punto de vista hacia las cuestiones que se deberían mejorar, todo ello de manera objetiva, involucrándose de esa manera en las decisiones en torno al área pedagógica. Dentro del ambiente laboral, este deberá ser adecuado para todos, no dejando de lado la constante comunicación y tomando en cuenta la opinión de los actores involucrados, todo ello en pro de la mejora continua y el cual hará que su desarrollo sea optima, esto siempre y cuando se dé con la participación de todos sin excluir a nadie.

En cuanto a la función directiva, se deberán crear planes estratégicos que deberán ser presentados a toda la comunidad educativa antes de tomar una decisión que podría afectar algunos intereses, es por ello necesario poseer planes de acción, así como contar con distintas alternativas de solución en caso una opción sea rechazada. Es por ello que el líder se preocupará por contar con buenas condiciones tanto administrativas como educativas, todo ello en pro de la

excelencia educativa, así como lograr altos niveles de excelencia y desarrollo educativo y social dentro del plantel educativo, convirtiéndose en el facilitador de estrategias y procesos vinculados a la mejora continua, contando con el compromiso de un equipo de trabajo que lo ayude a lograr las metas establecidas, así como motivar al personal docente y encaminarlos a cumplir con los procesos requeridos para el reconocimiento académico.

El liderazgo pedagógico requerirá en cierto modo el compromiso del director para poder lograr las metas establecidas a mediano plazo, requerirá también una capacitación constante y estar a la vanguardia de las últimas tendencias educativas, sirviéndose de ejemplo en los países con mayor desarrollo educativo, buscando emular sus metodologías de enseñanza y poder aplicarlos a nivel local sin perder la identidad cultural, el director a su vez deberá ser un modelo a seguir para su personal de trabajo, el cual deberá ser una persona letrada y poseer un amplio conocimiento en diversas materias para poder así evaluar a los docentes que están a su cargo.

Para que un director se convierta en un buen líder, este deberá poseer diversos conocimientos de planificación, así como poseer inteligencia emocional para enfrentarse a los distintos retos presentados en el entorno laboral con el fin de que sus compañeros lo vean como un ejemplo digno de seguir, ya que las actitudes del líder podrán influenciar en la manera de pensar de los maestros quienes son los modelos para los estudiantes a quienes imparten sus conocimientos mediante las sesiones de clase. La influencia que ejerce el director no debe confundirse con autoritarismo, es más bien la actitud y el nivel de compromiso para enfrentar retos y dirigir a las personas de manera adecuada lo que los convertirá en un líder, por supuesto no todos los directores se encontraran capacitados para ser líderes, ya que esto se verá reflejado en la habilidad que tendrán para influenciar en las decisiones de los docentes, esto gracias al buen clima laboral y organizacional, en donde el líder deberá conocer las virtudes y limitaciones del personal que tiene a su cargo y de esa manera poder tomar buenas decisiones. El líder será aquel que motive y represente a los dirigidos, los cuales lo reconocerán y lo tomarán de ejemplo, participando y comprometiéndose con las gestiones necesarias para lograr la calidad educativa. Para que un equipo de trabajo funcione acorde a las expectativas, deberá existir un ambiente laboral adecuado, en donde la

cooperación entre la comunidad educativa, será un pilar fundamental para lograr alcanzar las metas propuestas.

La cooperación, así como la democracia y la anticipación, son características del liderazgo pedagógico, el cual toma mayor énfasis en los últimos años y está ligada de manera significativa a la calidad educativa y el aprendizaje de los alumnos, los cuales serán los principales beneficiados de poseer buena calidad educativa. La gestión de calidad es un tema que el liderazgo pedagógico tendrá en cuenta, puesto que solo así se lograrán cumplir con los estándares de las más altas esferas educativas, buscando lograr un desarrollo educativo y social no solo en el plantel educativo en donde se aplica, sino que buscara involucrar a toda la comunidad en general, otra de las características del liderazgo pedagógico es poder poseer capacidad crítica al momento de tomar una decisión y no tomarla solo por impulso o por gusto particular.

La participación y compromiso de todos los actores involucrados en la educación, serán necesarios para lograr un adecuado desarrollo a nivel escolar, por ello será fundamental brindarle al docente todas las herramientas necesarias para poder alcanzar los objetivos trazados y que estos se involucren y asuman sus responsabilidades como guías educativos. La relación entre el director y los docentes será fundamental para llevar a cabo un adecuado control de calidad, a su vez deberá existir respeto entre ambas partes, deberán ser capacitados en todo momento, logrando de esa manera un ambiente sano en donde todas las opiniones son escuchadas y no se discrimina o excluye a ningún individuo.

La segunda variable a estudiar es el desempeño docente, el cual es un pilar fundamental para lograr la calidad o excelencia educativa.

El desempeño docente es la manera en cómo se desarrolla el maestro en su ámbito laboral, este tiene el poder de influir en la mente del alumno, el cual seguirá sus pasos de manera que será importante que el maestro se encuentre capacitado para poder asumir su labor de manera adecuada.

El rol del docente es fundamental para poseer un adecuado éxito académico y social, es pues el quien se encarga de impartir conocimiento a los alumnos y logrará que estos se puedan defender en su día a día, siendo el maestro el factor clave para lograr un desarrollo en un país, ya que estos serán considerandos los segundos padres, los cuales tendrán a su cargo a los futuros adultos. La labor del

maestro es fundamental en el desarrollo de un determinado país, pues esta es la profesión que se encarga de educar a adultos y futuros profesionales de distintas carreras profesionales, el cual tiene la labor de impartir conocimientos esenciales para poder defenderse de manera adecuada. Esta profesión es muy valiosa en cualquier parte del mundo, sin embargo, en Latinoamérica, y más específicamente en el Perú, esta labor no es reconocida de manera adecuada, es fundamental conocer que esta profesión es el eje principal de la educación, el cual está en constante búsqueda de la calidad mediante la mejora continua y lograr así alcanzar las metas y objetivos establecidos por los principales organismos educativos, poniendo énfasis en atender la necesidad de brindar una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje significativo, mediante nuevas prácticas y estrategias en busca de la mejora continua y el cumplimiento de las políticas educativas en pro del desarrollo educativo. Por ende, la labor del maestro es fundamental e indispensable para poder alcanzar las metas, contando estos a su vez con la gran responsabilidad de atender a los alumnos en etapa escolar, los cuales percibirán si un docente cumple con las expectativas para satisfacer sus necesidades de aprender o si cumplen como guías en su aprendizaje. Para lograr la calidad educativa, será necesario que, tanto el docente como el alumno trabajen de manera recíproca y se genere un vínculo comunicativo entre alumno y maestro, este último deberá desenvolverse de manera óptima para poder brindarle al alumno una adecuada sesión de clase en base al criterio y la razón. Un buen maestro deberá poseer una educación y capacitación constante, así como vocación de enseñanza y por supuesto deberá quedarse dentro de la mente del alumno y lograr que sus procesos de aprendizaje sean adecuados.

El rol del docente trasciende el solo hecho de evaluar con notas al alumno, más bien este debe lograr que el aprendizaje del alumno sea significativo, y que este último sea capaz de fusionar los saberes previos con los nuevos conocimientos y poseer con ello un análisis crítico.

Según MINEDU, el currículo vigente en el Perú sostiene como un pilar fundamental para el desarrollo educativo a los procesos de enseñanza aprendizaje, en donde se buscará que el alumno logre poseer un criterio y razone por sí mismo, dejando de lado el memorismo o estudiar para aprobar un examen, lo que se buscará será el desarrollo de sus talentos dado que cada niño posee cualidades y

limitaciones distintas. Generalmente el modelo que es tomado en la escuela tradicional, es el constructivismo, en donde el docente se convertirá en un guía o facilitador de conocimientos, orientando al alumno en todo momento, preparándolo de esa manera para enfrentarlo de manera adecuada hacia los cambios o desafíos que puedan darse en su vida diaria y por supuesto, preparándolo para enfrentar los retos que le esperan en la vida adulta.

Según el alumno va construyendo su aprendizaje y consolidando su conocimiento, se irá “soltando” de manera paulatina para lograr pensar de manera crítica y razonable, actuando por la razón en lugar de por el impulso, esto le ayudará a enfrentarse a los distintos problemas que se encontraran en el futuro. Para esto, el guía que le orientara a poder solucionar los conflictos, será el maestro, quien, a pesar de no poseer un vínculo consanguíneo con el alumno, tiene la responsabilidad de seguir de ejemplo para que este pueda estar bien encaminado, por lo cual deberá contar con el compromiso del estudiante por querer aprender y esté dispuesto a obtener un aprendizaje activo. Para esto, el maestro deberá brindarle las herramientas necesarias para poder desenvolverse no solo en el salón de clases, sino que también para su vida diaria, en donde el maestro deberá enseñar de manera dinámica implementando distintas estrategias de enseñanza para que el alumno pueda aprender de manera más fructífera, dejando de lado el memorismo que a la larga solo servirá para aprobar una materia.

El desempeño del docente al momento de impartir las clases, va a influir en la motivación de los alumnos, quienes al ser nativos tecnológicos y estar a la vanguardia de los acontecimientos nacionales e internacionales, esperaran que la clase sea más dinámica y menos tediosa, por lo cual el docente deberá prestar atención a los distintos procesos utilizados en la labor docente y brindar educación que sea amena sin descuidar la calidad de enseñanza, haciendo que los alumnos se involucren en el proceso, invitándolos a participar y haciéndoles saber que su opinión es importante. El maestro deberá actuar de manera estratégica y no improvisada, planificando los cursos y las sesiones de clase haciendo de su clase un entorno de cultura y escucha activa, deberá poseer habilidades para detectar las carencias y necesidades de sus alumnos siguiendo los lineamientos del currículo, el cual es una guía de cómo ejecutar sus clases sin embargo le otorga la libertad de adoptar las estrategias de su preferencia para lograr que el aprendizaje



sea oportuno, a su vez deberá involucrar a los alumnos a participar de las sesiones de clase, sin excluir a ningún estudiante, así mismo deberá dinamizar sus clases y poseer pausas activas para que el alumno realice los trabajos determinados.

La motivación será fundamental para lograr captar el interés de los alumnos, por ello será necesario que el maestro o maestra se valga de herramientas innovadoras al momento de impartir sus clases, así mismo involucrarse en los intereses y las necesidades del alumno, logrando identificar estas últimas y poder lograr implementar nuevas modificaciones y técnicas de enseñanza para que el alumno se sienta a gusto con la metodología de enseñanza– aprendizaje, haciéndolo de manera creativa y aprendiendo junto con el maestro los distintos métodos que le servirán como arma para defenderse en la vida laboral, siendo autónomos, ordenados y logrando trabajar en equipo.

Para Greco (2020) la labor del docente es fundamental, especialmente si se desean alcanzar los niveles establecidos en la malla curricular, ya que el docente será líder de su aula a la vez que influirá en la manera de pensar y de actuar en los alumnos que tiene a su cargo. La responsabilidad del maestro es inmensa puesto que, es como un padre para los alumnos que pasan la mitad del día en un centro educativo y estará en contacto constante con el alumno, por ello se debe generar una relación de respeto mutuo sin necesidad de llegar a la violencia al momento de impartir sus clases, de este modo se ganará el respeto y la confianza de los estudiantes y logrará posicionarse en la mente de estos acordes a las experiencias tanto negativas o positivas.

Para García (2013) la confianza entre alumnos y docentes será necesaria para establecer vínculos de respeto y podrá motivarlos a realizar diversas labores tanto académicas como para la vida cotidiana.

El docente deberá ser un individuo sociable y carismático, poseer conocimientos básicos en distintas materias así como estar actualizado en las últimas noticias que ocurren a nivel local, nacional e internacional, estableciendo vínculos a su vez con los estudiantes, el docente no deberá limitarse a dictar o escribir en la pizarra, al contrario, tendrá carta libre para poder expresar sus ideas siempre y cuando estas tengan que ver con el tema estudiado, ya que, no se debe olvidar que el docente no solo es un guía o mediador de conocimientos, sino que a su vez será visto por el alumno como un modelo a seguir, pudiendo influenciar en

la mente del estudiante. El desempeño del maestro y del director, se verá reflejado en la capacidad crítica que posea el alumno, en donde será la enseñanza y la calidad educativa, la razón principal que se deberá alcanzar, por tanto, se necesita del compromiso de toda la plana docente incluido el director, para poder poseer la excelencia educativa.

### III. METODOLOGÍA

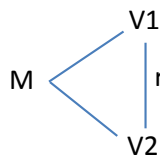
#### 3.1. Tipo y diseño

##### 3.1.1. Tipo

La tesis presentada es de tipo aplicada que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a su vez presentará un nivel correlacional. Carrasco (2018) sostiene que las investigaciones de tipo correlacional se caracterizan por un análisis epistemológico del fenómeno, pero sin evidenciarse una manipulación en las variables estudiadas. Asimismo, se encuentra dentro del marco de tipo investigación correlacional, la cual para Hernández (2018) el tipo de investigación correlacional logrará observar e identificar si existe un nivel de relación entre las variables estudiadas. Este tipo de investigación, ayuda a observar cómo se desenvuelve una variable asociada o vinculada a otras y saber si existe o no una relación significativa entre ellas.

##### 3.1.2. Diseño

La presente investigación resulta poseer el diseño no experimental, de acuerdo a Carrasco (2018), el diseño no experimental resulta del modo que no existe manipulación de las variables, se utiliza la siguiente formulación.



Dónde:

M: Docentes y directivos de las instituciones educativas.

V1: Observación del liderazgo pedagógico.

V2: Observación del desempeño docente.

R: Correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** liderazgo pedagógico

**Definición conceptual:**

Gajardo, J. y Ulloa J. (2016) Conjunto de prácticas que realizan los líderes escolares para provocar que la actividad de enseñanza logre altos niveles de aprendizaje en los estudiantes.

**Definición operacional:**

Conocer el desempeño docente, así como si estos poseen un buen líder, ayudará a observar, analizar y promover estrategias que les ayuden a ejercer su labor de manera más productiva en pro de la mejora en la calidad educativa, se utilizó un cuestionario compuesto de 13 ítems de autoría propia.

Dimensiones:

- Planificación de metas de aprendizaje
  - Uso y asignación de recursos
  - Planificación, coordinación y monitoreo
  - Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente
- Escala de tipo: intervalo.

**Variable 2:** Desempeño docente.

**Definición conceptual:**

Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. MINEDU (2012).

**Definición operacional:**

El desempeño docente es fundamental para poder cumplir con los estándares de calidad establecidos por el MINEDU, se utilizó un cuestionario de 16 ítems.

Dimensiones:

- Evaluación de los aprendizajes
- Desarrollo de la sesión de aprendizaje

Dirección de la enseñanza  
Escala de medición: intervalo

### 3.3. Población y muestra

#### **Población:**

La población de investigación está constituida por todos los docentes y directivos de las instituciones educativas Secundarias ubicadas en el área urbana de la provincia el Collao, para el año académico 2022, esta población lo constituyen 160 docentes incluidos los directores que laboran en el área urbana del Collao.

**Tabla 1**

*Población en las I.E.S. de la provincia el Collao*

Área	Docentes	Directivos	Total
Urbana	157	3	160

*Nota.* Elaborado por el ejecutor

#### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- ✓ Docentes contratados y nombrados
- ✓ Docentes que cuenten con carga académica

#### **Criterios de exclusión:**

- ✓ Se excluyen a los administrativos y docentes con problemas de salud, dada las circunstancias de pandemia que vivimos.

#### **Muestra:**

Aplicamos la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Dónde:

$$Z_{(1-\alpha/2)} = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$e = 5\% = 0.05$$

$$N = 160.$$

Reemplazando:

$$n_0 = \frac{160(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(160-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n_0 = 113.16$$

La muestra está representada por los 113 docentes y directivos de las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao, que laboran en el área urbana, para el periodo académico 2022, mientras que la unidad de análisis son los docentes y directivos.

## **Técnicas, instrumentos de recolección de datos**

### **1) Técnica**

Las técnicas de investigación son un conglomerado de herramientas, estrategias y conocimientos empleados para obtener la información pertinente para el estudio. Se utilizan de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología determinada. (Carrasco, 2018 p.34). Para la presente investigación, se empleó la técnica de la Encuesta.

En la variable, desempeño docente se ha utilizado también la técnica de la encuesta, la cual gracias a los directivos de las I.E. Secundarias de la provincia el Collao, nos ha permitido establecer el nivel de desempeño que tienen los docentes a su cargo.

### **2) Instrumento**

Explicación en la variable estilo de liderazgo de los directivos, hacemos uso del cuestionario como instrumento para recolectar la información, el mismo que a través de 13 ítems establecidos en una

escala Likert, nos permitió determinar cuál es el estilo de liderazgo predominante en los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao.

Explicación para la variable desempeño docente, también utilizamos un cuestionario de 16 ítems establecidos en una escala de Likert, para establecer el nivel de desempeño que tienen los docentes, los mismos que gracias al apoyo brindado por los directivos nos permitió determinar el desempeño de cada docente.

El Cuestionario, son un conjunto de interrogaciones, dispuestas en forma relacionada, considerando un panorama racional y psicológico, indicadas en una expresión natural, clara que universalmente reconoce por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la mediación del encuestador (García, F., 2004).

## **Confiabilidad y validación de Instrumentos**

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los dos instrumentos se realiza a través del Alfa de Cronbach, en la que trabajamos con una muestra piloto de 16 docentes, que representan el 10% de la población, de donde obtenemos los siguientes resultados:

- ✓ Para la variable, liderazgo pedagógico, el coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0.901 el mismo que denota un alto grado de consistencia interna.
- ✓ Para la variable, desempeño, el coeficiente Alfa de Cronbach, es igual a 0.85, el mismo que también indica un elevado grado de consistencia interna en sus interrogantes. Cronbach (Knapp, 2013; Alkharusi, 2010)

### **Validación**

La validez para las dos variables en estudio se realizó a través del juicio de 3 expertos, los mismos que evaluaron la calidad y pertinencia de las preguntas y afirmaciones propuestas en los instrumentos mismos que prestamos en los anexos.

### **El Coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985)**

Es un coeficiente que es obtenido, como la razón de un dato sobre la suma máxima diferencia de los valores posibles. Los mismos que es calculado sobre los resultados de un conjunto de jueces en relación a los ítems y dimensiones del instrumento.

Las valoraciones asignadas a los calificativos de los jueces tienen valores entre 0 y 1 (mientras más próximo a 1 sea el resultado, mayor será la calificación de la validez de Aiken) tal como lo mostramos en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Coefficientes de valoración para la Validez de Aiken*

<b>Escalas de coeficiente</b>	<b>Descripción de la Validez de Aiken</b>
a) $CV < 0.60$	Validez inaceptable
b) $0.60 \geq CV \leq 0.70$	Validez deficiente
c) $0.70 \geq CV \leq 0.80$	Validez aceptable
d) $0.80 \geq CV \leq 0.90$	Validez Buena
e) $CV > 0.90$	Validez excelente

La validez de contenido está definida como el grado en que los ítems que constituyen el instrumento son una muestra representativa del dominio de contenido, que se mide, en nuestra investigación se ha considerado la participación de tres expertos las mismas que recaen en los siguientes: M.Sc. Clorinda Sanga Catunta, Magister en docencia y gestión educativa en la Universidad Cesar Vallejo, de Trujillo, M.Sc. Richard Castro Lujan, Magister en Educación en la Universidad Nacional del Altiplano y M.Sc. Hugo Marón Huanacuni, Magister en Administración de la Educación Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo. De donde se obtuvieron los siguientes resultados.



**Tabla 3**

*Resultados para el coeficiente de validación de Aiken, según juicio de tres expertos*

Dimensiones	Liderazgo Pedagógico - Promedio de los tres jurados				Promedio Total
	Claridad	Contexto	Congruencia	Dominio de contenido	
Planificación de metas de aprendizaje	0.677	0.877	0.738	0.728	<b>0.755</b>
Uso y asignación recursos	0.920	0.996	0.912	0.652	<b>0.870</b>
Planificación, coordinación y monitoreo	0.782	0.934	0.814	0.824	<b>0.839</b>
Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente	0.830	0.710	0.782	0.934	<b>0.814</b>
<b>Promedio</b>	<b>0.802</b>	<b>0.879</b>	<b>0.812</b>	<b>0.785</b>	<b>0.819</b>

Considerando los promedios de la evaluación de tres expertos, tenemos un valor de CV Aiken = 0.819, y según estos resultados podemos determinar que el instrumento denominado “Cuestionario sobre liderazgo pedagógico” tiene buena validez.

### **3.4. Procedimientos**

La información necesaria se recolectó de acuerdo a los objetivos e hipótesis de la tesis, por lo que se procedió con los siguientes pasos:

Primero: Se enviaron los documentos necesarios a los directivos de las I.E.S. de la provincia el Collao, se dio aviso a los profesores sobre los hechos de la investigación.

Segunda: Se recibió la autorización correspondiente, con el área de administración, luego se aplicaron los instrumentos necesarios.

Tercera: con la información necesaria se preparó los datos y se presentan en tablas y figuras para luego ser analizados.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

La información recogida es analizada, interpretada y discutida según el siguiente procedimiento:

Los datos recogidos han sido tabulados y clasificados según el baremo establecido en el marco teórico del presente estudio.

Los datos tabulados y clasificados están presentados a través de tablas estadísticas de acuerdo al baremo asumido por cada variable.

Las tablas son analizadas, interpretadas y discutidas considerando el marco teórico asumido.

#### **Planteamiento de las Hipótesis:**

H. nula;  $H_0: r_s = 0$ : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

H. Alterna;  $H_a: r_s \neq 0$ : Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

### **3.6. Aspectos éticos**

Para garantizar la integridad de los participantes, se mantendrán los datos en el anonimato, por tanto, no serán publicados en ningún tipo de plataforma digital ni física, asimismo el autor mantendrá los lineamientos de ética correspondientes a los aprendidos en la institución de estudios a la cual pertenece.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Prueba de normalidad de datos

#### Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: Las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en la población Tiene distribución normal.

Hipótesis Alterna; Ha: Las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en la población es distinta a la distribución normal.

#### Nivel de significancia

El nivel de significancia o error igual a  $0.05 = 5\%$

#### Tabla 4

*Pruebas de normalidad para las variables, liderazgo pedagógico y desempeño docente en las IES de la provincia el Collao*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,112	113	,001
Liderazgo pedagógico	,112	113	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Conclusión:

Variable; desempeño docente, vemos que el valor de sig. Asintótica (bilateral) =  $0.001 = 0.1\%$  es menor a un nivel de significancia de  $0.05 = 5\%$ , entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable Desempeño docente, en la población NO tiene una distribución normal, por lo que utilizamos pruebas no paramétricas para probar la hipótesis estadística como la Rho de Spearman.

Para la variable; Liderazgo pedagógico, vemos que el valor de sig. Asintótica (bilateral) =  $0.001 = 0.1\%$  es menor a un nivel de significancia de  $0.05 = 5\%$ , entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable Desempeño docente, en la población NO Tiene una distribución normal, por lo que utilizamos pruebas no paramétricas para probar la hipótesis estadística como la Rho de Spearman.

## 4.2. Pruebas Estadísticas

**4.3. Objetivo Específico 1**, Establecer la relación que existe entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao.

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H. nula;  $H_0: r_s = 0$ : No existe relación entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao.

H. alternativa;  $H_a: r_s \neq 0$ : Se presenta una influencia significativa de la planificación de metas de aprendizaje con el desempeño docente en las I.E. Secundarias de la provincia el Collao.

**Tabla 5**

*Relación entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.*

		Correlaciones	
		Desempeño docente	Planificación de metas de aprendizaje
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,317**
		N	113
Planificación de metas de aprendizaje	Planificación de metas de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,317**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El factor de correlación Spearman hallado es,  $r_s = 0.317^{**}$  mientras que el nivel de sig = 0.001 y según estos resultados podemos establecer que se presenta correlación positiva baja entre la planificación de las metas de aprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia del Collao.

**Objetivo Específico 2,** Establecer que se presenta entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao.

**Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H. nula;  $H_0: r_s = 0$ : No existe correlación entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

H. Alternativa;  $H_a: r_s \neq 0$ : Existe correlación significativa entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Tabla 6**

*Relación entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Desempeño docente	Uso y asignación de recursos
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	Uso y asignación de recursos	Coeficiente de correlación	,478**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El factor de correlación Spearman hallado es,  $r_s = 0.478^{**}$  mientras que el nivel de sig = 0.000 y según estos resultados podemos establecer que se presenta una correlación positiva moderada entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de, El Collao.

**Objetivo Específico 3,** Establecer el nivel de relación entre la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H. nula;  $H_0: r_s = 0$ : No existe correlación entre la planificación, coordinación y supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

H. Alternativa;  $H_a: r_s \neq 0$ : Existe correlación significativa entre la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Tabla 7**

*Relación entre la planificación, coordinación y supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Desempeño docente	Planificación, coordinación y monitoreo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	Planificación, coordinación y monitoreo	Coeficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El factor de correlación Spearman hallado es,  $r_s = 0.696^{**}$  mientras que el nivel de sig = 0.000 y según estos resultados podemos establecer que se presenta una correlación positiva alta entre la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Objetivo Específico 4,** Establecer el nivel de relación que existe, entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las I.E. secundarias de la provincia el Collao.

**Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H. nula;  $H_0: r_s = 0$ : No existe correlación entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las I.E. Secundarias de la provincia el Collao.

H. Alternativa;  $H_a: r_s \neq 0$ : Existe correlación significativa entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las I.E. Secundarias de la provincia el Collao.

**Tabla 8**

*Relación entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao*

		<b>Correlaciones</b>	
		Desempeño docente	Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,615**
		N	113
	Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El factor de correlación Spearman hallado es,  $r_s = 0.615^{**}$  mientras que el nivel de sig = 0.000 y según estos resultados podemos establecer que se presenta una correlación positiva moderada entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**4.2.1. OBJETIVO GENERAL.** Determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022.

H. nula;  $H_0: r_s = 0$ : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

H. Alternativa;  $H_a: r_s \neq 0$ : Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Tabla 9**

*Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Liderazgo Pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
	Pedagógico	Sig. (bilateral)	,720**
		N	113
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,720**
	docente	Sig. (bilateral)	1,000
		N	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El factor de correlación Rho de Spearman hallado es,  $r_s = 0.720^{**}$  mientras que el nivel de sig = 0.000 y según estos resultados podemos establecer que se presenta una correlación positiva alta entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.



## V. DISCUSIÓN

Considerando que la planificación de las metas de aprendizaje tienen relación con el desempeño docente, podemos destacar que, en la actualidad hacen que sea imprescindible rediseñar los antiguos modelos de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas, pensando en un modelo que considere el desarrollo de una adecuada planificación, coordinación y monitoreo, promoviendo la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia, al respecto Calero (2005), nos indican que, “la Gestión pedagógica debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico” este hecho también se está involucrando con la importancia sobre el compromiso a los docentes en la mejora continua de la enseñanza. Estos resultados nos permiten concluir que la gestión pedagógica en la planificación, coordinación y monitoreo está adecuadamente conducida por el director.

Actualmente el liderazgo pedagógico es muy importante porque se están implementando cambios importantes en el gobierno, pero a pesar de estos cambios y reformas el desarrollo del liderazgo aún está pendiente en la mayoría de nuestras instituciones educativas tal como se muestra en nuestros resultados presentados en los anexos, donde concluimos que la planificación de metas de aprendizaje se desarrolla de parte de los directivos, pero no en su totalidad, al respecto Alfonso, (2001) asume que, “el director tiene que tener la capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales y el ejercicio del liderazgo en la gestión pedagógica”. Analizados estos resultados asumimos que la gestión pedagógica es liderada satisfactoriamente por el directivo

En el uso y asignación de recursos, de parte de los directivos, según los resultados presentados en los anexos, establece que los directivos siempre hacen un adecuado uso de los recursos asignados, para lo que Calero, (1998) afirma que “a través de la gestión institucional el director debe tomar decisiones para buscar relacionar la institución de la mejor forma posible con la comunidad social” considerando los resultados nos permite concluir que la Gestión en el uso y asignación de recursos está siendo liderada adecuadamente.

Actualmente se hace evidente que si no se va a capacitar de forma adecuada a los docentes se va a disminuir su desempeño en las aulas, reduciéndose la

calidad de la educación de los estudiantes de educación básica, y son justamente los líderes pedagógicos que desde la dirección de las instituciones educativas quienes deciden y ejecutan las estrategias pedagógicas, al respecto, Quispe (2019). En su tesis “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo”. Tuvo como objetivo principal determinar qué tipo de relación existe entre las variables, como resultado se logró observar que el desempeño de los profesores se encuentra en un nivel medio, en cuanto a la relación entre las variables de estudio, se observó un alto grado de significancia por lo que se tuvo que recomendar el trabajo cooperativo entre el profesor y el director encargado del plantel educativo, concluyendo a la vez la importancia que existe entre el trabajo cooperativo entre todos los actores asociados al sector educativo.

Bravo, Alminagorta, y Cajavilca (2006) considera que los docentes deben ayudar a generar un clima laboral amigable en la institución educativa, así como al uso de una variedad de habilidades para conseguir aprendizajes de calidad en los estudiantes, así como actividades que representan su desempeño en la dimensión profesional”, en las instituciones educativas de la provincia de El Collao, se requiere practicar un liderazgo educativo con calidad, pues es de mucha importancia en esta época denominada era del conocimiento, esta práctica se va a orientar como el factor fundamental para que en nuestras instituciones educativas se realice un liderazgo pedagógico exitoso, utilizando metodologías innovadoras y con una activa participación de los estudiantes.

Las características más importantes en el desempeño profesional de los docentes se internalizan según Bravo, Alminagorta, y Cajavilca (2006), “expresarse adecuadamente en todas las acciones de relación, darle la importancia debida al desarrollo permanente y adecuado del autoconocimiento, el conocimiento de sus trabajos educativos”. Es obligación del equipo directivo de las instituciones educativas, el detectar a tiempo el origen de los errores del docente durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, en vez de esperar una evaluación programada por externos a la institución educativa para tomar decisiones sobre ese docente; pero en otras instituciones educativas muchos docentes no aceptan ser evaluados por el equipo directivo, sea por razones personales o por comentarios equivocados de otros docentes, estos comentarios suelen ser interpretaciones

equivocadas que evitan mejoras continuas de la calidad educativa.

Según lo manifestado por el MINEDU (2013) “El marco del buen desempeño docente, formula los criterios, las competencias y los desempeños que implican el desarrollo de la calidad educativa caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular de nuestra nación”. Implica un acuerdo técnico y social entre las entidades del estado peruano, los maestros y la sociedad en relación a las competencias que se consideran dominados por los docentes de la región Puno de todo el país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Por consiguiente, “se tienen que presentar mejoras en relación al desempeño de los profesores en busca de que los aprendizajes en los alumnos sean significativos.

Si analizamos los resultados en concordancia con el objetivo general de la investigación que es: determinar si existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao. Donde las respuestas de la prueba de hipótesis de Rho Spearman muestran una correlación positiva igual a  $0.72^{**}$ , lo que se puede interpretar como la habilidad del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente. Considerando lo obtenido se puede concordar con Raxuleu (2014) el mismo que desarrollo una investigación descriptiva correlacional presentando como objetivo principal, describir la relación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico de los docentes, llegando a concluir, que existe una alta vinculación entre estas variables.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Desde que el valor de correlación Rho de Spearman es,  $r_s = 0.720^{**}$  presentando un nivel de sig = 0.000 menor a un 5% de error, podemos concluir que se presenta una correlación positiva alta entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia del Collao.

**Segunda:** Considerando el coeficiente de correlación Spearman  $r_s = 0.317^{**}$  podemos determinar que existe una correlación positiva baja entre la planificación de las metas de aprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Tercera:** Considerando la correlación Rho de Spearman  $r_s = 0.478^{**}$  de donde podemos establecer que se presenta una correlación positiva moderada entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Cuarta:** Con el uso del factor de correlación Spearman hallado es,  $r_s = 0.696^{**}$  podemos determinar que existe una correlación positiva alta entre la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

**Quinta:** Considerando el resultado del coeficiente de correlación Spearman,  $r_s = 0.615^{**}$  llegamos a la conclusión de que existe una correlación positiva moderada entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A las autoridades de las Instituciones Educativas Secundarias de la región Puno proponemos desarrollar investigaciones que reflexionen sobre la importancia del liderazgo pedagógico como elemento esencial en los niveles de desempeño profesional en los docentes del nivel secundario por la importancia de la gestión administrativa que se exige en estos tiempos.

**Segunda:** Proponemos que los directivos y autoridades del sector educación implementar acciones en favor del desarrollo en la gestión pedagógica en los directivos y la sensibilización para los docentes en la adopción de políticas que busquen la mejora continua en la calidad de enseñanza de los estudiantes en los diferentes niveles de enseñanza.

**Tercera:** Se deben desarrollar constantemente investigaciones que busquen establecer relaciones y la selección de factores importantes para tomar acciones en la mejora continua de la enseñanza – aprendizaje en las Instituciones Educativas Secundarias de la UGEL el Collao, así como de toda la región Puno.

## REFERENCIAS

- Acevedo Muriel, A. F. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 26–46. <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i11.1105>
- Adárraga, R. y De Las Salas, C. (2019). Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación. (Tesis maestría) Universidad la Costa Barranquilla. Recuperado de, <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6001>
- Afonso, E. J. (2015). Adidos Trabalhistas e líderes sindicais norteamericanos no Brasil 1943 – 1952. *OP SIS*, 14(Especial). <https://doi.org/10.5216/o.v14iespecial.31281>
- Almirón Arévalo, V. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*. <https://doi.org/10.30827/digibug.34629>
- Arohuanca, (2020). Relación del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la IESTI “Perú Birf” Juli, 2019. (Tesis maestría) UNSA. Recuperado de, <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11995>
- Barrios-Valer, E. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en el distrito de Amarilis - Huánuco – 2013. *Gaceta Científica*, 1(3), 260–264. <https://doi.org/10.46794/gacien.1.3.457>
- Bravo, Alminagorta, y Cajavilca (2006) Talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas de convenio de cerro colorado Arequipa 2018 <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27637>
- Calero (2005), La gestión pedagógica. <https://1library.co/document/z12ln9vy-practica-relacion-gestion-pedagogica-docentes-secundario-institucion-educativa.html>
- Carrasco (2018), metodología de la investigación desafío para docentes universitarios. [https://www.researchgate.net/publication/331356706\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_desafio\\_para\\_docentes\\_universitarios](https://www.researchgate.net/publication/331356706_Metodologia_de_la_investigacion_desafio_para_docentes_universitarios)

- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Caviglia Marconi, A. (2013). Educación e interculturalidad en el Perú contemporáneo. *Educación*, 19, 40–45. <https://doi.org/10.33539/educacion.2013.n19.1018>
- Contreras, T. S. (2016a). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Contreras, T. S. (2016b). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cubas Briones, E. Y. (2021). Práctica docente y liderazgo pedagógico. *Journal of Latin American Science*, 5(2), 411–438. <https://doi.org/10.46785/lasjournal.v5i2.86>
- Quijano, S. D. (2001). Liderazgo carismático y liderazgo transformacional. Viejas cuestiones y nuevas perspectivas. *Revista de Psicología Social*, 16(1), 116–122. <https://doi.org/10.1174/021347401317351233>
- Eikenberry, K. (2021). *Líder a distancia. Reglas para ejercer un liderazgo no presencial con resultados excepcionales* (Edición estándar ed.). Taller del éxito.
- Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. (2022). *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i.38153>
- Flores, (2021). El liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente en una I.E ubicada en Sullana. (tesis maestría) recuperado de, <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6494>
- Gajardo, J. y Ulloa J. (2016). Liderazgo pedagógico, concepto y tensiones. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- García Castillo, P. (2013). Las condiciones laborales y el desempeño docente. Un estudio de las condiciones de trabajo de los profesores de secundaria y su influencia en la calidad educativa, con respecto al desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63(1), 1–12. <https://doi.org/10.35362/rie631789>
- Greco, M. B. (2020). *La autoridad (pedagógica) en cuestión: Una crítica al concepto de autoridad en tiempos de transformación*. Independently Published.
- Hernández (2018). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Knapp, (2013). Análisis de los datos cuantitativos. <https://ciberinnova.edu.co:10004/archivos/plantilla-ovas1-slide/documents-UCN-Canvas/proyecto-integrador-II/lecturas%20unidad%202/TEMA%201/Capitulo%2010-Sampierionlisis%20de%20datos%20cuantitativos%20270-335.pdf>
- Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. (2020). *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34134>
- López, (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. UAB. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Loyola-Bustos, C. (2019). Estableciendo “conversaciones desafiantes” en el ejercicio del liderazgo pedagógico. *Revista Saberes Educativos*, 4, 129. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2020.55905>
- Maestros En Colectivo, M. E. C. (2015). Maestros en Colectivo. Una década de actividad pedagógica. *Revista Educación y Ciudad*, 29, 131–138. <https://doi.org/10.36737/01230425.v.n29.2015.12>
- Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (1969). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*, 36(146). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2014.146.46033>
- MINEDU: “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima: MINEDU, 2012.



- [http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/minedu\\_memoria\\_institucional\\_2012-2013.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/minedu_memoria_institucional_2012-2013.pdf)
- Quijano, S. D. (2021). Liderazgo carismático y liderazgo transformacional. Viejas cuestiones y nuevas perspectivas. *Revista de Psicología Social*, 16(1), 116–122. <https://doi.org/10.1174/021347401317351233>
- Quispe (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo. (tesis doctorado) recuperado de, <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5805>
- Raxuleu, M. (2014) Liderazgo del director y desempeño docente. Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- Rimpoché, P. (2014). *Las palabras de mi maestro perfecto* (3rd Third Edition, Third ed.). Nirvana Libros, S.A. de C.V.
- Sánchez Ochoa, S. A., & Domínguez Espinosa, A. (2007). Buenos Maestros vs. Malos Maestros. *Psicología Iberoamericana*, 15(2), 11–16. <https://doi.org/10.48102/pi.v15i2.308>
- Segil-Rodríguez, M. M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *EPISTEME KOINONIA*, 4(7), 75. <https://doi.org/10.35381/e.k.v4i7.1171>
- Solana, F. (2013). *Historia De La Educacion Publica En México 1876–1976* (Edición estándar ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Sulca, E. G. A. (2020). *Liderazgo pedagógico directivo y desarrollo de la profesionalidad*. Editorial Academica española.
- Reyes, Trejos y Topete (2017). Liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Nacional de México. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/503>
- Tintoré, M., Cantón Mayo, I., Quiroga, M., & Parés, I. (2019). Liderazgo y e-liderazgo en las historias de vida de líderes educativos a través del mundo. *EDMETIC*, 8(2), 17–36. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v8i2.11700>
- Toledo Chambilla, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Ulloa, J. S. R. (2022). *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: aportes para la mejora de la escuela*. RIL Editores.

- Ureta, X. (2015). Pedagogía y liderazgo pedagógico. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 3(2), 192.  
<https://doi.org/10.17583/ijelm.2015.1642>
- Villasis Padilla, M. J. (2020). Liderazgo por contingencia del director y rendimiento académico de estudiantes. *IGOBERNANZA*, 3(11), 67–78.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.75>
- Zorrilla Jurado, G. (2016). Aproximaciones al liderazgo Docente Universitario y una propuesta de liderazgo transformacional. *Horizonte Empresarial*, 13.  
[https://doi.org/10.31381/horizonte\\_empresarial.v0i13.493](https://doi.org/10.31381/horizonte_empresarial.v0i13.493)

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de medición

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado colega: Motivados por conocer detalles sobre el liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas Secundarias de nuestro medio, nos acercamos para solicitarle algunos minutos de su valioso tiempo con la finalidad de llenar el presente cuestionario, que tiene un carácter absolutamente confidencial. Le solicitamos sea absolutamente sincero(a) y espontáneo(a) al momento de responder las interrogantes que contiene el presente documento.

Instrucciones: Lea detenidamente la presente encuesta, marque con un aspa (X) la respuesta que crea es la correcta en su caso particular.

#### Datos personales:

Institución Educativa: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Años de servicio: \_\_\_\_\_

N°	DIMENSIONES	Alternativas		
	Planificación de metas de aprendizaje.	Siempre	A veces	Nunca
1	Planifica metas organizacionales de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.			
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de aprendizaje escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social			
3	Promueve espacios y mecanismos de organización en la toma de decisiones en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje			
<b>Uso y asignación recursos</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
4	Elabora estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre el uso de recursos ante la comunidad educativa			
5	Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje			
6	Planifica y evalúa el desempeño de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales			
<b>Planificación, coordinación y supervisión</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
7	Promueve el enfoque formativo, en la claridad de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos			
8	Planifica la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje en los			

	estudiantes			
9	Realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes en forma regular			
10	Promueve la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia en el desarrollo de la currículo			
<b>Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
11	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes			
12	Promociona la participación de los docentes en capacitaciones y evaluaciones para mejorar su desarrollo profesional			
13	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de aprendizajes			

## Anexo 2.

### **CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

(Llenado por el director de la I.E.S.)

Estimado, Sr. director

El presente cuestionario, sirve para determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes que laboran en su Institución Educativa, para fines puramente investigativos, por lo que le pedimos llene el siguiente cuestionario, para cada docente que labora con usted, marcando con una X, la calificación que según su criterio le corresponde al personal, de acuerdo a los siguientes ítems.

#### **Datos del docente a su cargo:**

Institución Educativa: \_\_\_\_\_

Nombre del docente: \_\_\_\_\_

N°	DIMENSIONES	Alternativas		
	Evaluación de los aprendizajes.	Siempre	Casi siempre	A veces
1	El docente considera criterios y estándares de evaluación formal.			
2	El docente utiliza una evaluación formativa			
3	Considera metas de aprendizaje adecuados para la formación de los alumnos			
4	Realiza una retroalimentación y evaluación informal durante sus sesiones			
5	Es imparcial para la evaluación de sus estudiantes			
<b>Desarrollo de la sesión de aprendizaje</b>		<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>
6	Durante la sesión de aprendizaje existe interacción con sus estudiantes			
7	En el desarrollo de la sesión existe interacciones entre los estudiantes			
8	Desarrolla la enseñanza grupal e individual en sus estudiantes			
9	El docente presenta un comportamiento adecuado, que es imitado por los alumnos			
10	Monitorea el comportamiento de sus estudiantes y proporciona retroalimentación			
<b>Dirección de la enseñanza</b>		<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>
11	Las actividades de enseñanza son coherentes con los objetivos de la sesión y unidad de aprendizaje			
12	Hace uso efectivo de los materiales de enseñanza para para alcanzar las metas de aprendizaje			

13	Utiliza una metodología innovadora para la presentación de conceptos nuevos			
14	Demuestra conocimiento del contenido en la enseñanza			
15	Utiliza comunicación oral, clara precisa, expresiva y muestra flexibilidad para responder las inquietudes de los alumnos			
16	La sesión de aprendizaje es amena y con participación de los estudiantes			

## **Anexo 3: Ficha técnica**

### **FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS**

#### **1. Nombre:**

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.  
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

#### **2. Autor:**

Br. Nayra Ramos, Ernesto

#### **3. Objetivo:**

- Conocer el tipo de liderazgo pedagógico y desempeño docente, que presentan los docentes y directivos de las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao.

#### **4. Normas:**

- Es importante que al contestar el docente sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado para realizar la encuesta.

#### **5. Usuarios (muestra):**

El total de usuarios es de 113 docentes y directivos que laboran en las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao, periodo 2022.

#### **6. Unidad de análisis:**

Docentes y directivos que laboran en las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia del Collao, periodo 2022.

#### **7. Modo de aplicación:**

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 13 ítems, agrupados 4 dimensiones, para el instrumento sobre liderazgo pedagógico y para el instrumento sobre desempeño docente que cuenta con 16 ítems agrupados en 3 dimensiones
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizarán son un bolígrafo o lápiz.

## 8. Estructura:

VAR.	DIMENSIONES	ITEMS	Alternativas		
			Siempre	A veces	Nunca
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Planificación de metas de aprendizaje	Planifica metas organizacionales de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.			
		Diseña de manera participativa los instrumentos de aprendizaje escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social			
		Promueve espacios y mecanismos de organización en la toma de decisiones en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje			
	Uso y asignación recursos	Elabora estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre el uso de recursos ante la comunidad educativa			
		Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje			
		Planifica y evalúa el desempeño de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales			
	Planificación, coordinación y monitoreo	Promueve el enfoque formativo, en la claridad de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos			
		Planifica la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje en los estudiantes			
		Realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes en forma regular			
		Promueve la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia en el desarrollo de la curricular			
	Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes			
		Promociona la participación de los docentes en capacitaciones y evaluaciones para mejorar su desarrollo profesional			
		Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de aprendizajes			

VAR.	DIMENSIONES	ITEMS	Alternativas			
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
DESEMPEÑO DOCENTE	Evaluación de los aprendizajes	El docente considera criterios y estándares de evaluación formal.				
		El docente utiliza una evaluación formativa				
		Considera metas de aprendizaje adecuados para la formación de los alumnos				
		Realiza una retroalimentación y evaluación informal durante sus sesiones				
		Es imparcial para la evaluación de sus estudiantes				
	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	Durante la sesión de aprendizaje existe interacción con sus estudiantes				
		En el desarrollo de la sesión existe interacciones entre los estudiantes				
		Desarrolla la enseñanza grupal e individual en sus estudiantes				
		El docente presenta un comportamiento adecuado, que es imitado por los alumnos				
		Monitorea el comportamiento de sus estudiantes y proporciona retroalimentación				



Dirección de la enseñanza	Las actividades de enseñanza son coherentes con los objetivos de la sesión y unidad de aprendizaje				
	Hace uso efectivo de los materiales de enseñanza para para alcanzar las metas de aprendizaje				
	Utiliza una metodología innovadora para la presentación de conceptos nuevos				
	Demuestra conocimiento del contenido en la enseñanza				
	Utiliza comunicación oral, clara precisa, expresiva y muestra flexibilidad para responder las inquietudes de los alumnos				
	La sesión de aprendizaje es amena y con participación de los estudiantes				

## 9. Escala diagnóstica:

### 9.1. Escala general de las variables

Escala de medición, para la variable liderazgo pedagógico.

- ✓ Siempre = 2
- ✓ A veces = 1
- ✓ Nunca = 0

Escala de medición, para la variable desempeño docente:

- ✓ Siempre = 3
- ✓ Casi siempre = 2
- ✓ A veces = 1
- ✓ Nunca = 0

## 10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizará por juicio de expertos del área de educación:

- M.Sc. Clorinda Sanga Catunta
- Magister en docencia y gestión educativa en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
- M.Sc. Richard Castro Lujan  
Magister en Educación en la Universidad Nacional del Altiplano
- M.Sc. Hugo Marón Huanacuni  
Magister en Administración de la Educación-Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo

La confiabilidad del instrumento se realizará por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor que corresponde.

## Anexo 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

### Validez de los Instrumentos.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LOS INDICADORES		RELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Planificación de metas de aprendizaje	Planifica metas organizacionales de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.					√		√		√		√		
		Diseña de manera participativa los instrumentos de aprendizaje escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social					√		√		√		√		
		Promueve espacios y mecanismos de organización en la toma de decisiones en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
	Uso y asignación recursos	Elabora estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre el uso de recursos ante la comunidad educativa					√		√		√		√		
		Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
		Planifica y evalúa el desempeño de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales					√		√		√		√		
	Planificación, coordinación y monitoreo	Promueve el enfoque formativo, en la claridad de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos					√		√		√		√		
		Planifica la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje en los					√		√		√		√		

		Realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes en forma regular				√		√		√		√		
		Promueve la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia en el desarrollo de la curricular				√		√		√		√		
	<b>Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente</b>	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes				√		√		√		√		
		Promociona la participación de los docentes en capacitaciones y evaluaciones para mejorar su desarrollo profesional				√		√		√		√		
		Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de aprendizajes				√		√		√		√		
		Atiende a los estudiantes oportunamente				√		√		√		√		
	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Evaluación de los aprendizajes</b>	El docente considera criterios y estándares de evaluación formal.				√		√		√		√	
El docente utiliza una evaluación formativa						√		√		√		√		
Considera metas de aprendizaje adecuados para la formación de los alumnos						√		√		√		√		
Realiza una retroalimentación y evaluación informal durante sus sesiones						√		√		√		√		
Es imparcial para la evaluación de sus estudiantes						√		√		√		√		
<b>Desarrollo de la sesión de aprendizaje</b>		Durante la sesión de aprendizaje existe interacción con sus estudiantes				√		√		√		√		
		En el desarrollo de la sesión existe interacciones entre los estudiantes				√		√		√		√		
		Desarrolla la enseñanza grupal e individual en sus estudiantes				√		√		√		√		
		El docente presenta un comportamiento adecuado, que es imitado por los alumnos				√		√		√		√		

		Monitorea el comportamiento de sus estudiantes y proporciona retroalimentación					√		√		√		√		
<b>Dirección de la enseñanza</b>		Las actividades de enseñanza son coherentes con los objetivos de la sesión y unidad de aprendizaje					√		√		√		√		
		Hace uso efectivo de los materiales de enseñanza para para alcanzar las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
		Utiliza una metodología innovadora para la presentación de conceptos nuevos					√		√		√		√		
		Demuestra conocimiento del contenido en la enseñanza					√		√		√		√		
		Utiliza comunicación oral, clara precisa, expresiva y muestra flexibilidad para responder las inquietudes de los alumnos					√		√		√		√		
		La sesión de aprendizaje es amena y con participación de los estudiantes					√		√		√		√		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

Ms.c. Clorinda Sanga Catunta

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

“CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO”

“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao, 2022

### DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias, Collao, periodo 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** M.Sc. Clorinda Sanga Catunta

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** M.Sc. Docencia y Gestión Educativa-Universidad Privada Cesar Vallejo.

### VALORACIÓN:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

20 de agosto del 2022



M.Sc. Clorinda Sanga Catunta

**Validez de los Instrumentos.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LOS INDICADORES		RELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Planificación de metas de aprendizaje	Planifica metas organizacionales de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.					√		√		√		√		
		Diseña de manera participativa los instrumentos de aprendizaje escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social					√		√		√		√		
		Promueve espacios y mecanismos de organización en la toma de decisiones en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
	Uso y asignación recursos	Elabora estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre el uso de recursos ante la comunidad educativa					√		√		√		√		
		Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
		Planifica y evalúa el desempeño de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales					√		√		√		√		
	Planificación, coordinación y monitoreo	Promueve el enfoque formativo, en la claridad de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos					√		√		√		√		
		Planifica la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje en los					√		√		√		√		

		Realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes en forma regular				√		√		√		√		
		Promueve la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia en el desarrollo de la curricula				√		√		√		√		
	<b>Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente</b>	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes				√		√		√		√		
		Promociona la participación de los docentes en capacitaciones y evaluaciones para mejorar su desarrollo profesional				√		√		√		√		
Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de aprendizajes					√		√		√		√			
		Atiende a los estudiantes oportunamente				√		√		√		√		
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Evaluación de los aprendizajes</b>	El docente considera criterios y estándares de evaluación formal.				√		√		√		√		
		El docente utiliza una evaluación formativa				√		√		√		√		
		Considera metas de aprendizaje adecuados para la formación de los alumnos				√		√		√		√		
		Realiza una retroalimentación y evaluación informal durante sus sesiones				√		√		√		√		
		Es imparcial para la evaluación de sus estudiantes				√		√		√		√		
	<b>Desarrollo de la sesión de aprendizaje</b>	Durante la sesión de aprendizaje existe interacción con sus estudiantes				√		√		√		√		
		En el desarrollo de la sesión existe interacciones entre los estudiantes				√		√		√		√		
		Desarrolla la enseñanza grupal e individual en sus estudiantes				√		√		√		√		
		El docente presenta un comportamiento adecuado, que es imitado por los alumnos				√		√		√		√		

		Monitorea el comportamiento de sus estudiantes y proporciona retroalimentación					√		√		√		√		
	<b>Dirección de la enseñanza</b>	Las actividades de enseñanza son coherentes con los objetivos de la sesión y unidad de aprendizaje					√		√		√		√		
		Hace uso efectivo de los materiales de enseñanza para para alcanzar las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
		Utiliza una metodología innovadora para la presentación de conceptos nuevos					√		√		√		√		
		Demuestra conocimiento del contenido en la enseñanza					√		√		√		√		
		Utiliza comunicación oral, clara precisa, expresiva y muestra flexibilidad para responder las inquietudes de los alumnos					√		√		√		√		
		La sesión de aprendizaje es amena y con participación de los estudiantes					√		√		√		√		



Firmado digitalmente por CASTRO  
LUJAN Justín Richard FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 09.06.2022 18:33:49 -05:00

**FIRMA DEL EVALUADOR**

M.Sc. Richard Castro Lujan



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

“CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO”

“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao, 2022

### DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao, 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** M.Sc. Richard Castro Lujan

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

### VALORACIÓN:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

9 de junio del 2022



Firmado digitalmente por CASTRO  
LUJAN Justín Richard FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 09.06.2022 18:33:49 -05:00

---

M.Sc. Richard Castro Lujan

## Validez de los Instrumentos.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LOS INDICADORES		RELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Planificación de metas de aprendizaje	Planifica metas organizacionales de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.					√		√		√		√		
		Diseña de manera participativa los instrumentos de aprendizaje escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social					√		√		√		√		
		Promueve espacios y mecanismos de organización en la toma de decisiones en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
	Uso y asignación recursos	Elabora estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre el uso de recursos ante la comunidad educativa					√		√		√		√		
		Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
		Planifica y evalúa el desempeño de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales					√		√		√		√		
	Planificación, coordinación y monitoreo	Promueve el enfoque formativo, en la claridad de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos					√		√		√		√		
		Planifica la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje en los					√		√		√		√		
		Realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes en forma regular					√		√		√		√		

		Promueve la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia en el desarrollo del currículo					√		√		√		√		
	<b>Promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente</b>	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes					√		√		√		√		
		Promociona la participación de los docentes en capacitaciones y evaluaciones para mejorar su desarrollo profesional					√		√		√		√		
		Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de aprendizajes					√		√		√		√		
		Atiende a los estudiantes oportunamente					√		√		√		√		
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Evaluación de los aprendizajes</b>	El docente considera criterios y estándares de evaluación formal.					√		√		√		√		
		El docente utiliza una evaluación formativa					√		√		√		√		
		Considera metas de aprendizaje adecuados para la formación de los alumnos					√		√		√		√		
		Realiza una retroalimentación y evaluación informal durante sus sesiones					√		√		√		√		
		Es imparcial para la evaluación de sus estudiantes					√		√		√		√		
	<b>Desarrollo de la sesión de aprendizaje</b>	Durante la sesión de aprendizaje existe interacción con sus estudiantes					√		√		√		√		
		En el desarrollo de la sesión existe interacciones entre los estudiantes					√		√		√		√		
		Desarrolla la enseñanza grupal e individual en sus estudiantes					√		√		√		√		
		El docente presenta un comportamiento adecuado, que es imitado por los alumnos					√		√		√		√		
		Monitorea el comportamiento de sus estudiantes y proporciona retroalimentación					√		√		√		√		

<b>Dirección de la enseñanza</b>	Las actividades de enseñanza son coherentes con los objetivos de la sesión y unidad de aprendizaje					√		√		√		√		
	Hace uso efectivo de los materiales de enseñanza para para alcanzar las metas de aprendizaje					√		√		√		√		
	Utiliza una metodología innovadora para la presentación de conceptos nuevos					√		√		√		√		
	Demuestra conocimiento del contenido en la enseñanza					√		√		√		√		
	Utiliza comunicación oral, clara precisa, expresiva y muestra flexibilidad para responder las inquietudes de los alumnos					√		√		√		√		
	La sesión de aprendizaje es amena y con participación de los estudiantes					√		√		√		√		




---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

M.Sc. Hugo Marón Huanacuni

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

“CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO”

“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao, 2022

### DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de la provincia el Collao- Ilave, 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** M.Sc. Hugo Marón Huanacuni

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** M.sc. en Administración de la Educación-Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo

### VALORACIÓN:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

20 de agosto del 2022

  
\_\_\_\_\_  
M.Sc. Hugo Marón Huanacuni

## Anexo 5:

### Confiabilidad de los Instrumentos.

#### CONFIABILIDAD CON EL COEFICIENTE ALFA CROMBACH

La confiabilidad del instrumento se estima a través del coeficiente alfa Crombach.

La ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición.

- ✓ Si el coeficiente es mayor o igual a 0.80 el instrumento es confiable.

El coeficiente alfa Crombach puede ser calculado con la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Dónde:

n: es el número de ítems,

$S_i^2$  : es la varianza de cada ítem y

$S_x^2$  : es la varianza del puntaje total.

El coeficiente puede tomar valores entre 0 y 1, donde cero significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total.

#### Confiabilidad para el Instrumento:

Cuestionario sobre liderazgo pedagógico

El coeficiente de Combrach, se calculó mediante la siguiente fórmula.

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

$r_n$  = Coeficiente de Combrach

K = número de Ítems

$\sum_{i=1}^n S_i^2$  =Varianza muestral de cada Ítems.

$S_T^2$  =Varianza del total de puntaje de los Ítems

Desarrollo:

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{13}{13-1} \left[ 1 - \frac{16.22}{210.4} \right] = 0.9229$$

$$r_n = 0.9229$$

### **Análisis del coeficiente de Combrach.**

Para el análisis correspondiente, se tomó una muestra piloto de 16, docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao, en el que evaluamos un total de 13 ítems que conforman el Anexo N° 1 (Cuestionario sobre liderazgo pedagógico). El coeficiente obtenido, denotó una elevada consistencia interna entre los ítems que conforman la encuesta, ya que el resultado del cálculo correspondiente fue de 0.9229, lo que evidencia que las preguntas del cuestionario contribuyen de manera significativa a la definición de los conceptos que se desean investigar, ya que cuando el coeficiente se aproxima más a 1 o es mayor de 0.8, existe mayor confiabilidad.

### **Confiabilidad para el Instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño docente

El coeficiente de Combrach, se calculó mediante la siguiente fórmula.

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

$r_n$  = Coeficiente de Combrach

K = número de ítems

$\sum_{i=1}^n S_i^2$  = Varianza muestral de cada ítems.

$S_T^2$  = Varianza del total de puntaje de los ítems

Desarrollo:

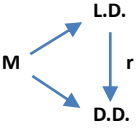
$$r_n = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{16}{16-1} \left[ 1 - \frac{4.389}{28.322} \right] = 0.845$$

$$r_n = 0.845$$

### **Análisis del coeficiente de Cronbach.**

Para el análisis correspondiente, se tomó una muestra piloto de 16, docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao, en el que evaluamos un total de 16 ítems que conforman el Anexo N° 2 (Cuestionario sobre el Desempeño Docente). El coeficiente obtenido, denotó una elevada consistencia interna entre los ítems que conforman la encuesta, ya que el resultado del cálculo correspondiente fue de 0.845, lo que evidencia que las preguntas del cuestionario contribuyen de manera significativa a la definición de los conceptos que se desean investigar, ya que cuando el coeficiente se aproxima más a 1 o es mayor de 0.8, existe mayor confiabilidad.

## Anexo 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo se relacionan la planificación de metas de aprendizaje con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao?  ¿Cómo se relacionan el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao?  ¿Cómo se relacionan la planificación, coordinación y monitoreo con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao?  ¿Cómo se relacionan la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación que existe entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.  Determinar la relación entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.  Establecer el nivel de relación entre la planificación, coordinación y supervisión con el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao.  Determinar cómo se relacionan la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente con el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022 Ho: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b> H1: Se presenta una relación elevada entre la planificación de metas de aprendizaje y el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022 H2: Existe relación positiva entre el uso y asignación de recursos con el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022 H3: Existe relación significativa entre la planificación, coordinación y supervisión con el desempeño docente en las en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022 H4: Existe relación positiva entre la promoción del aprendizaje y desarrollo profesional del docente con el desempeño docente en las i en las instituciones educativas secundarias de la provincia el Collao 2022</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Hipotético Deductivo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Descriptiva - No Experimental</p> <p><b>DISEÑO:</b> Es Correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p>  <pre> graph TD     M --&gt; LD[L.D.]     M --&gt; DD[D.D.]     LD -- r --&gt; DD     </pre> <p><b>Donde:</b> M = Muestra L.D. = Liderazgo pedagógico D.D. = Desempeño Docente r = relación entre las variables</p>	<p><b>Población</b> Se tiene una población total de 160 docentes de Instituciones Educativas Secundarias en la provincia del Collao.</p> <p><b>Muestra</b> Utilizando la fórmula: <math display="block">n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + z^2PQ}</math></p> <p>Tenemos una muestra de 113 docentes y directivos</p> <p><b>Muestreo:</b> El tipo de muestro aplicado es el Muestreo Aleatorio Estratificado.</p>



## Anexo 7: BASE DE DATOS

NRO	LIDERAZGO PEDAGÓGICO													DESEMPEÑO DOCENTE														
	Planificación de metas de aprendizaje			Uso y asignación de recursos			Planificación, coordinación y supervisión				Promoción del aprendizaje			Evaluación de los aprendizajes					Desarrollo de la sesión de aprendizaje					Dirección de la enseñanza				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
5	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
6	2	1	2	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
7	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
12	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
13	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
15	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
16	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
17	2	1	2	1	1	1	2	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	2
18	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
20	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
21	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2



50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
51	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	
52	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
53	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
55	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	
56	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
57	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
58	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
60	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
61	2	2	2	2	0	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
62	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
63	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
64	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	
65	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	
67	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
68	2	1	2	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
69	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
73	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
74	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	
75	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
76	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
77	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	

78	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
79	2	1	2	1	1	1	2	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	2	
80	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
82	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
83	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
84	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
86	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2
87	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
88	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
89	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
91	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
92	2	2	2	2	0	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
93	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
94	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
96	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
98	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
99	2	1	2	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
100	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
104	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
105	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1

106	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
107	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
108	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
109	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
110	2	1	2	1	1	1	2	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	2	
111	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
113	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2

## Anexo 8:

### Niveles de Correlación de Rho de Spearman ( $r_s$ )

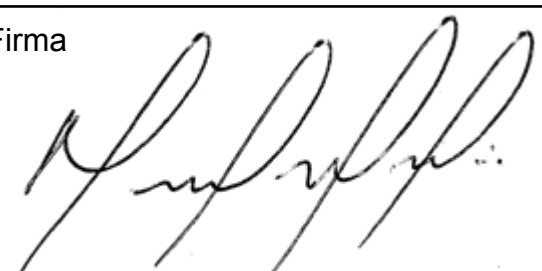
Valor	Significado
-1	Corr. negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Corr. negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Corr. negativa alta
-0,4 a -0,69	Corr. negativa moderada
-0,2 a -0,39	Corr. negativa baja
-0,01 a -0,19	Corr. negativa muy baja
0	Corr. nula
0,01 a 0,19	Corr. positiva muy baja
0,2 a 0,39	Corr. positiva baja
0,4 a 0,69	Corr. positiva moderada
0,7 a 0,89	Corr. positiva alta
0,9 a 0,99	Corr. positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Manuel José Peñalver Higuera**; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA EL COLLAO 2022, del estudiante NAYRA RAMOS, ERNESTO constató que la investigación tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Manuel José Peñalver Higuera	
CE: 002403968	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-8732-984X">0000-0002-8732-984X</a>	

