



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en  
instituciones educativas del distrito Túpac Amaru  
Inca, Pisco 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Rebatta Marmolejo, Nilda Magally ([orcid.org/0009-0008-1352-1506](https://orcid.org/0009-0008-1352-1506))

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

Dra. Castro Llaja, Lindomira ([orcid.org/0000-0003-2343-8999](https://orcid.org/0000-0003-2343-8999))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente investigación a nuestro Creador por su profundo cuidado, sabiduría y ánimo concedido durante el desarrollo de esta tesis. Asimismo, a mi familia amada, por darme el respaldo moral, espiritual y material para el logro de escalar un peldaño más en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a cada docente de la Universidad César Vallejo, colegas de trabajo y amistades cercanas, por su ánimo y apoyo directo o indirecto para culminar esta fase de mi carrera profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del distrito Túpac Amaru Inca, Pisco 2023.", cuyo autor es REBATA MARMOLEJO NILDA MAGALLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:09:40

Código documento Trilce: TRI - 0637545





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, REBATA MARMOLEJO NILDA MAGALLY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del distrito Túpac Amaru Inca, Pisco 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
REBATA MARMOLEJO NILDA MAGALLY <b>DNI:</b> 22275126 <b>ORCID:</b> 0009-0008-1352-1506	Firmado electrónicamente por: NREBATTAM el 08-08- 2023 18:20:51

Código documento Trilce: INV - 1238866

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaración de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de l autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>18</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>39</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Tabla de operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico.....</i>	19
Tabla 2: <i>Tabla de operacionalización de la variable Desempeño Docente.....</i>	20
Tabla 3: <i>Ficha técnica de los instrumentos aplicados a la investigación .....</i>	22
Tabla 4: <i>Recursos y presupuestos .....</i>	24
Tabla 5: <i>Cronograma de ejecución.....</i>	26

## RESUMEN

La presente investigación se propusieron determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco. La muestra de estudio se conformó por 33 docentes. El instrumento que se aplicó fueron dos cuestionarios y la técnica aplicada fue la encuesta. Del resultado descriptivo se obtuvo un 18% de categoría de liderazgo medio, 82% de categoría de liderazgo para la variable liderazgo pedagógico y para desempeño docente se 9% para el nivel medio y 91% para el nivel alto. Los resultados inferenciales según la correlación de Spearman fueron: La dimensión rediseñar la organización obtuvo un resultado de  $r = 0,383$ , la dimensión gestionar la instrucción obtuvo un valor de  $r = 0,585$ , y la dimensión desarrollar personas obtuvo un resultado de  $r = 0,333$ , estos resultados indican una relación positiva pero baja. Como conclusión se determinó que existe una relación significativa entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, cuya significancia fue de  $0,000 > 0,41$  y el coeficiente de correlación de Spearman fue de  $r = 0,358$  indicando una relación positiva pero baja.

Palabras Clave: Liderazgo, pedagógico, desempeño, docente.

## ABSTRACT

The present investigation was proposed to determine the level of relationship that exists between pedagogical leadership and teaching performance in educational institutions of the Tupac Amaru Inca district in Pisco. The study sample was made up of 33 teachers. The instrument that was applied were two questionnaires and the applied technique was the survey. From the descriptive result, 18% of the medium leadership category was obtained, 82% of the leadership category for the pedagogical leadership variable and for teaching performance, 9% for the medium level and 91% for the high level. The inferential results according to Spearman's correlation were: The dimension redesign the organization obtained a result of  $r=0.383$ , the dimension manage instruction obtained a value of  $r=0.585$ , and the dimension develop people obtained a result of  $r=0.333$ , these results indicate a positive but low relationship. In conclusion, it was determined that there is a significant relationship between the variables pedagogical leadership and teacher performance, whose significance was  $0.000 > 0.41$  and Spearman's correlation coefficient was  $r=0.358$ , indicating a positive but low relationship.

Keywords: Leadership, pedagogical, performance, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del sistema educativo, existen diversas problemáticas y una de las que se manifiesta con frecuencia y es de vital importancia educativa es el desempeño docente, puesto que su intervención en la instrucción de los educandos genera la calidad educativa. Actualmente, la calidad de la educación en los centros educativos públicos y privados, se ha vuelto una seria problemática en un grueso grupo de países del mundo, y ello, es debido a las funciones y desempeño de los maestros de los diferentes grados y centros educativos. Por tal motivo, los docentes se deben esforzar ante estos desafíos a fin de mejorar el desarrollo y avance profesional, de manera muy concreta en su desenvolvimiento. Ello implica muchos desafíos y usos de estrategias que permitan continuar moldeando capacidades que asuman las problemáticas que se manifiestan dentro de las actividades vinculados con el proceso académico que se basa en los diseños pedagógicos enfocados de manera tradicional (Carlucci et al., 2019).

Debido a las graves dificultades manifiestas en el sistema educativo, hay una demanda y necesidad de que el personal educativo se encuentre más capacitado, actualizado y que posea los instrumentos y vías educativas que contribuyan en la interacción con los estudiantes con la finalidad de suplir las demandas educativas. Por tanto, la calidad educativa es hoy a nivel mundial una prioridad en las instituciones educativas de todo tipo y nivel, debido a que faculta a los educandos desarrollar sus habilidades adquiridas para lograr con los retos de su contexto (Özgenel y Mert, 2019).

La UNESCO en el marco del Proyecto Regional para la Educación en América Latina y el Caribe hace mención que los educadores como importantes embajadores de innovación educativa, no cumplen con las demandas educativas presentes, debido a que, no se programan capacitaciones y actividades de actualización apropiadas para los educadores de los distintos centros educativos, que contribuyan con metodologías de acompañamiento pedagógico favorables a la calidad educativa en el desempeño docente (UNESCO, 2020). Al respecto, diversas problemáticas en relación a la calidad educativa, se deben al desempeño docente en ciertos lugares de la región Latinoamericana. Sobre lo abordado Escribano (2018) describe que el desenvolvimiento de educadores es un factor

relacionado de modo directo con la calidad educativa. Aspecto deficiente como fase del aprendizaje en el Continente Americano.

En el Perú, un serio problema educativo, es su calidad, el cual es la consecuencia del mal desempeño docente. Y una evidencia de esta debilidad se constató, al aplicarse un cuestionario a 180 educadores de nivel inicial sobre el desempeño docente, cuyos resultados reportaron un 8.89% de nivel óptimo y el 65.56% regular y 25.56% deficiente, datos que confirmaron la debilidad del desenvolvimiento de los educadores de nuestro país (Chambi y Zela, 2021). La educación peruana, se percibe como una mala educación por un grueso grupo de la población peruana, y asimismo, los resultados de las valoraciones que el Ministerio de Educación lleva a cabo cada año con los estudiantes, evidencian un aprendizaje escolar no muy buena, lo cual es comprobado con lo percibido.

En el departamento de Huancavelica considerada como la región más carente del Perú y con más de 118 mil escolares, dividido en CETPROS, EBES, EBAS y educación básica regular de los distintos niveles educativos, en un operativo que se realizó el año 2022 a 264 instituciones educativas públicas y 34 instituciones no educativas, evidenciaron que un 74% de la población escolar no contaban con directores y líderes pedagógicos presentado así serias dificultades en documentos de gestión, infraestructura, protocolos de bioseguridad, algunos por situaciones administrativas y en otras por situaciones personales. Y un serio problema de los centros educativos, es en el ámbito rural, puesto que, no tienen claro su misión como entidad, la enseñanza está alejada de la vida cotidiana, e incluso, el empleo del dialecto materno de los estudiantes con otra lengua distinta tiene repercusiones contrarias. Al respecto, se evidencia, un desempeño docente débil y con necesidades de una buena gestión de los líderes pedagógicos.

En la ciudad de Lima, a consecuencia de un bajo nivel de enseñanza que evidenciaron los educandos en un evento académico valorativo, llevó a que los docentes analizaran las causas de la baja calidad educativa, especialmente los que son el propósito de las políticas y participaciones del Estado. Asimismo, puede ser que los aspectos socioeconómicos y culturales de los educandos influyen de modo significativo en los sus aprendizajes escolares, e incluso en ciertas variables internas de los centros educativos pueden tener implicancia en ello (Alvariño et al.,

2000). Sobre lo descrito, se tiene en cuenta que la administración directiva y su forma de liderazgo son una característica clave, que delimita otras fases internas del centro educativo.

Al respecto, en una encuesta aplicada a padres de familia de los cuales el 66% tenían a sus niños estudiando en escuelas públicas y 34% en privados, se encontraron resultados que demostraron que la calidad educativa es deficiente o no muy buena debido al mal desempeño de los educadores por haber asumido demasiada carga laboral por factores económicos, el cual origina desgaste emocional y estrés; se observa, asimismo, falta de asistencia y apoyo de los encargados del área educativa, tanto del ministerio de educación y directivos de las IE deben tomar medidas que eviten consecuencias negativas a la salud de los educadores y educación de los alumnos (Barreto & Piamonte, 2020).

En los centros educativos del distrito Tupac Amaru Inca, de Pisco, se observa que la calidad educativa no es muy óptima debido al desempeño de algunos docentes que laboran en esta Institución Educativa. Esta falencia se genera por falta de una buena gestión del liderazgo pedagógico quienes deben gestionar capacitaciones y actualizaciones de los educadores, que provean

recursos, herramientas y metodologías actualizadas que mejoren la calidad del desempeño docente y calidad educativa, como de la instrucción de los educadores. El trabajo de los educadores es una causa vinculada de modo directo a la calidad educativa, la misma que debe fomentarse por el liderazgo pedagógico y su oportuna y eficiente gestión.

En base a lo expuesto, esta investigación presenta una relevancia profesional, en el sentido de que será de ayuda para ampliar y profundizar los conocimientos en función al liderazgo directivo relacionado al desempeño docente, asimismo, se fomentará el rol del líder pedagógico cuya influencia es relevante para su óptimo desempeño en las mejoras de las practicas educativas dentro de las escuelas; liderando las diversas acciones curriculares y extracurriculares y fortaleciendo e integrando los conocimientos, destrezas y actitudes pedagógicas. Asimismo, la labor docente dentro de toda institución educativa se refleja en el desempeño del líder pedagógico capaz de dirigir una organización de docentes capacitados y empoderados que tengan claro su rol dentro de las fases educativas.

Como relevancia social, este trabajo se propone responder en parte, a las demandas sociales con respuestas adecuadas y urgentes que el docente como un líder pedagógico comprometido en la construcción de una sociedad debe responder buscando cada vez ser más organizado y que su capacidad de gestión oriente en el desempeño docente al alcance de los propósitos y fines, basados en los resultados óptimos de los estudiantes en respuesta a sus necesidades socioculturales. A la vez, se busca fomentar mediante esta investigación, una activa intervención de los aliados estratégicos educativos tales como las familias, instituciones y comunidad en general, porque se conoce que el éxito y progreso de un grupo social equitativo que tiene oportunidades de acercamiento, beneficia e integra el progreso constante mediante un trabajo cooperativo y participativo.

Para la ejecución del siguiente trabajo de investigación se consideró la siguiente interrogante general formulada del siguiente modo: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Túpac Amaru Inca en Pisco? Además, se formularon problemas

específicos del siguiente modo: ¿Qué relación existe entre las dimensiones rediseñar la organización, gestionar la instrucción, y desarrollar personas y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco?

Esta investigación se justifica teóricamente al proveer y aportar importante información sobre nuevos conceptos, teorías como fuentes informativas sobre el liderazgo pedagógico asociado al desempeño docente. Esta información teórica será una contribución oportuna en respuesta a los problemas y retos manifiestos en el sector educativo, en lo correspondiente al desempeño y rol de los educadores. Apuntando a identificar el conjunto de recursos que hacen posible que el docente desarrolle sus labores dentro de la institución educativa. De la misma manera, será un recurso que ayude al líder pedagógico en su compromiso de gestión que oriente al desempeño del educador para lograr sus propósitos y metas basados en los resultados óptimos de los aprendizajes de los educandos.

Como justificación práctica la investigación dará luces y recursos a los educadores que servirán como un medio para mejorar su desempeño por gestión

del liderazgo pedagógico, y de esta manera elevar la calidad de su trabajo y la calidad del aprendizaje de los educandos.

La justificación metodológica de este trabajo se evidencia en su aporte mediante instrumentos y la ejecución de la técnica científica y el método correlacional vigente, elementos que servirán como buena base y referencia para nuevas investigaciones.

En el desarrollo de este estudio se tendrá en consideración como objetivo general, determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco. Y como objetivos específicos, determinar la relación que existe entre las dimensiones rediseñar la organización, gestionar la instrucción y desarrollar personas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

La hipótesis general se propuso del siguiente modo: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco. Y las hipótesis específicas fueron: Las dimensiones rediseñar la organización, gestionar la instrucción y desarrollar personas se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se parte con Jáuregui et al. (2022) quienes en su estudio se propusieron delimitar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente del Centro Educativo 60756 Claverito de Iquitos. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal, la muestra poblacional fue censal y se conformó por 100 educadores a quienes se les encuestó mediante un cuestionario; la medición de los datos informativos se hizo mediante fases estadísticas de modo descriptivo e inferencial no paramétrica; según las conclusiones dieron un dato de  $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$ ,  $gl\ 4$ ,  $p < 0.05\%$ , lo que evidencia la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de los participantes.

Por su parte Villanueva et al. (2021) en su estudio se propusieron delimitar la correlación entre el liderazgo educativo y el desenvolvimiento de los docentes, ejecutada en la Asociación de Educación Adventista del Nor-Oriente, de Perú. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, su población se conformó por 75 docentes, quienes respondieron a dos cuestionarios, para evaluar el liderazgo educativo y trabajo de los educadores. El resultado presentó un valor correlacional de Rho de Spearman de 0,543 y un p valor igual a 0.000 (p valor < 0,05); demostrando una correlación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, evidenciando que un óptimo liderazgo pedagógico, genera un desempeño docente más eficaz.

Además, Casas (2019) en su investigación se propuso evidenciar la correlación positiva que hay entre el liderazgo pedagógico directivo y el trabajo del educador del Centro Educativo Fiscal María Parado de Bellido de Rímac, Lima, 2017. El estudio fue con enfoque cuantitativo, transeccional, de nivel correlacional. La población de estudio fue de 280 estudiantes, 44 docentes y 3 directores. La técnica aplicada fue la encuesta y las herramientas antes de su aplicación se validaron por el análisis de especialistas y midieron su confiabilidad. Los resultados demostraron un valor correlacional de Pearson de 0.897, y un valor de  $p = 0.000 < 0.05$ , lo cual evidencia existe una relación de grado positivo de nivel alto entre las variables de estudio. Concluyéndose que, a mayor liderazgo educativo del directivo, mayores serán los grados del trabajo de los educadores.

Igualmente, Chumacero y Carrión (2021) en su estudio se proponen demostrar que un líder es un individuo que promueva un ámbito escaso de riesgos y que aporta con su comportamiento un entorno saludable y seguro, con una visión ampliada en la sociedad de hoy. El estudio fue no experimental, se aplicó como una herramienta un cuestionario que constó de 4 dimensiones y 24 ítems, el estudio fue aplicado, cuantitativa y transaccional, descriptivo/propositivo, con 30 educadores participantes. Se aplicó un estadístico de confiabilidad del coeficiente Omega de McDonald con un promedio de 0.994. Las conclusiones evidencian que hay un grado de liderazgo del director, por lo que se sugiere un diseño educativo que ayude al directivo optimizar su rol.

Los autores Incio y Capuñay (2020), en su estudio tuvieron como meta buscar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el desenvolvimiento docente en el ámbito de trabajo en el contexto de los centros educativos particulares del distrito de Jaén. La poblacional muestral se conformó por 80 educadores y 720 estudiantes. Se usó como método la encuesta, en cuatro cuestionarios. Los resultados demostraron que hay una relación de alto grado entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en el liderazgo autoritario del director: el resultado en los educadores fue de  $r=0.8341$  y en los educandos de  $r=0.9422$ ; en el liderazgo democrático del director los resultados fueron de  $r=0.9725$  en los educadores y en educandos de  $r=0.9726$ ; y en el liderazgo liberal del director: los resultados dieron un promedio de  $r=0.9868$  en los educadores y  $r=0.8252$  en los educandos.

A nivel internacional en Ecuador, Suarez (2019) en su trabajo de investigación se propuso identificar el grado de correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en una población de 114 educadores de un total de 160. El estudio fue básico, cuantitativo y correlacional y aplicado a través del cuestionario para su análisis descriptivo e inferencial. La conclusión del trabajo demuestra que de los 114 docentes el 26% se encuentran en bajo desempeño docente, y el 61,4% tienen regular desempeño y solo un 12,3% tienen un buen desenvolvimiento. La relación entre las variables estudio fue positiva alta, cuyo valor equivalente correlacional fue de Rho de Spearman de 0,817. Asimismo, las dimensiones de la variable mostraron correlaciones positivas de 0,650 en planificar,

de 0,603 para habilidades de aprendizaje y 0,548 en valorar y rendimiento escolar, evidenciando la relación de las variables. Las conclusiones demuestran que un buen ejercicio profesional docente genera un notable resultado en el aprendizaje.

También Toledo (2020) en su estudio tuvo como propósito crear un constructo teórico fundamentado en el liderazgo directivo y el trabajo del educador. A partir de un enfoque científico se busca fijar verdaderos principios, que científicamente expongan la relevancia fundamental del rol del desempeño del educador y liderazgo ejercida, como un importante personaje tipo ejemplar. Asimismo, se tiene en cuenta la relevancia del liderazgo directivo y el rol del educador desde un enfoque colaborativo como roles que se unen en un conjunto.

Asimismo, Cabarcas y Contreras (2019) en su estudio se propusieron desarrollar en Colombia definir la correlación entre la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) y elementos del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) en educandos de primaria. El estudio fue no experimental, correlacional, cuantitativo, transeccional, orientado por un paradigma positivista. La muestra fue de 737 educadores de 144 escuelas primarias, el método aplicado fue la evaluación de la información recabada. Los resultados determinaron que la variable desempeño, desarrollo y eficacia evidencian una relación positiva pero baja y no significativa, la variable ambiente escolar obtuvo una relación negativa. En conclusión, se determinó que no hay correlación entre la valoración del trabajo del educador y los elementos del ISCE y que entre más elevado es la evaluación del educador, más baja fueron los resultados del elemento ámbito educativo.

Según Ferreira (2021) de Paraguay, en su investigación se propuso comparar y medir la relación del liderazgo directivo con la gestión escolar, a fin de proponer conceptos de líder, liderazgo y los tipos del mismo, narrar la relación de gestión escolar de tipos de liderazgo. El estudio fue explorativo y sistemático de textos científicos publicados en relación al tema, para llegar a discusión y conclusión final. Los resultados presentaron definiciones según los estudios citados, cuyos conceptos definen que el líder y el tipo de liderazgo tiene influencia en la meta del centro educativo, el tipo de liderazgo más importante para la administración educativa fueron: el liderazgo transaccional y transformacional. Como conclusión se demuestra que el buen desempeño del liderazgo pedagógico

apoya al logro de optimización pedagógica. Y el estilo de liderazgo aplicado impacta de modo indirecto sobre el logro de los educandos y el compromiso de los educadores, padres de familia y la satisfacción en el trabajo.

Álvarez-Cisternas et al. (2021) de Chile en su artículo, se propuso describir el liderazgo pedagógico ejecutado por los educadores durante la pandemia, El estudio fue descriptivo, basada en una investigación intrínseca de casos. Como resultado, se estableció de modo determinado la naturaleza y virtudes del liderazgo pedagógico, realizado por los educadores al asumir procesos pedagógicos de modo virtual, y que se sobrepusieron pese a sus temores y situación que partió de un liderazgo educativo resiliente, motivando una labor colaborativa y la co-docencia entre los grupos. Se concluye que el estilo de liderazgo extendido por el grupo de gestión, posibilitó la afluencia de sacrificio, ayudando al trabajo colaborativo, de co-planeación y priorización curricular, fomentando la independencia e innovación profesional, retroalimentando el refuerzo positivo entre pares de modo permanente, confirmado por los educadores, los cuales demostraron ser hábiles al asumir los desafíos con valor cuidando la calidad de sus enseñanzas.

El liderazgo pedagógico se refiere a la habilidad al impulso e influencia hacia los demás para alcanzar el aprendizaje en todos los educandos, gestionando métodos de acompañamiento y afianzamiento de las actividades de los educadores, a fin de generar instancias y recursos de supervisión en conjunto, que a largo plazo tengan influencia en las fases valorativas y desarrollo del educador (Vásquez et al., 2021).

Para Contreras (2016) el liderazgo pedagógico según los desafíos actuales, se perfila en los procesos de estudio, como un modelo más eficaz para optimizar de modo sostenible los contextos educativos. Asimismo, este tipo de liderazgo, se constituye en una capacidad fundamental, para mejorar la calidad educativa. Es también, la responsabilidad que un líder demuestra consigo mismo ejerciendo un influjo relevante sobre los individuos y sujetos sobre los cuales ejerce liderazgo (Hurtado, 2017).

Por su parte Saavedra (2018) define al liderazgo pedagógico como un determinado proceso donde el directivo educativo tiene influencia sobre el aprendizaje de los educandos, generando ambientes educativos para los docentes,

guiándolos de forma constante, dándoles ánimo y orientación sobre estrategias que optimizan su práctica pedagógica, con el fin de mejorar el desenvolvimiento del educador y a la vez elevando el rendimiento de los alumnos.

Las características del liderazgo pedagógico son:

El líder pedagógico es carismático: Habilidad para atraer a los participantes del centro educativo o sistema escolar en los cambios educativos y su entorno.

El líder pedagógico es afectivo: Un liderazgo muy eficiente posee una expresión muy sensible para agasajar (Ramírez-Hernández, 2022).

El líder pedagógico es anticipador: Se refiere al acto de decidir de forma consciente; como líder educativo tiene una visión anticipada de los logros y limitaciones de dichas acciones (Ramírez-Hernández, 2022).

El líder pedagógico es profesional: Este se refiere al impulso hacia el alcance de fines y propósitos de los educandos, posibilitando los canales para su logro.

Es participativo: Exige a todos los que conforman una institución educativa a involucrarse en toma de decisiones, de forma ética. Fomenta la intervención comprometida y responsable en bienestar del centro educativo.

Es cultural: Implica quitar, expandir y afianzar la cultural de la institución con proyección a una elaboración de conciencia del ser un cuerpo educativo.

Es formativo: Realiza su trabajo académico con destreza y responsabilidad. Atiende a los estudiantes, y contribuye en el perfeccionamiento de los que conforman el centro educativo (Ramírez-Hernández, 2022).

Es buen administrativo: Tiene la habilidad de asistir los trabajos de gestión necesarios para el centro educativo (Ramírez-Hernández, 2022).

El liderazgo se manifiesta ante la teoría del gran hombre a principios de siglo XX, teoría basada en el estudio del liderazgo de personajes históricos del orbe identificando sus cualidades y diferencias, y concluyendo que el líder nacía, no se hacía. Esta teoría, se caracterizó por plantear que el líder posee la habilidad innata ejercer poder e influencia en las personas, e integrarlos en un grupo y obrar con ellos en situaciones diversas fomentando seguidores (Daft, 2006).

Se consideran en este tipo de liderazgo algunas teorías como la Teoría de los rasgos: La cual determina que el liderazgo es algo innato, o es decir que se nace líder. Algunos autores, se orientaron con esta teoría respecto a la

personalidad y características particulares como el temperamento, la adaptación, la destreza emocional, los valores y aspectos físicos o mentales que diversifican al liderazgo de los que nos son (Jiménez, 2017). Otra Teoría orientada en este tipo de liderazgo, es el de la Teoría de la conducta, la cual fija los eventos del ambiente necesario y suficiente para rendir cuenta de la conducta psicológica y, por tanto, las innovaciones son roles exclusivos de las innovaciones contextuales, esta se encuentra relacionada con las funciones. Otra Teoría vinculada a este liderazgo es la de la Teorías implícitas, llamada también teoría natural que abarca de la teoría directa, teoría de interpretación y constructiva. Esta teoría viene a ser la agrupación de convicciones que un sujeto tiene con referencia a cómo son las personas, la naturaleza humana y agrupaciones sociales (Vela 2017).

Las dimensiones del liderazgo pedagógico son: (Leithwood et al., 2006).

**Dimensión Rediseñar la Organización:** Establece un condicionamiento laboral que permite a sus participantes un mayor crecimiento de sus estados de ánimo y habilidades. Sus indicadores son: Crea cultura colaborativa. Facilita el servicio. Crea vínculo productivo familiar e institucional educativo.

**Dimensión Gestionar la instrucción en la escuela:** Gestión de actividades unidas al aula de estudios y supervisión de lo ocurrido en ella. Sus indicadores son: Provisión de personal. Ayuda técnica. Elementos administrativos (supervisión, evaluación y coordinación).

**Desarrollar personas:** Son los espacios y oportunidades que se dan para fomentar el desarrollo de los encargados de la labor pedagógica. Sus indicadores son: Comunicación entusiasta. Practicas pedagógicas. Favorece clima institucional y aplica recursos digitales.

La importancia del liderazgo pedagógico se refiere, al liderazgo docente, cuyos objetivos de ambos liderazgos se optimizar las fases pedagógicas, el progreso educativo participativo y el avance de la escuela como una institución que aprende. En el ámbito del liderazgo educativo, un educador es un líder y estrategia central que cambia su institución educativa en una entidad profesional de enseñanza (Mujis & Harris, 2003). Así, un líder pedagógico aporta elementos fundamentales al progreso escolar y la optimización de la calidad de educación. El liderazgo pedagógico se ubica en el Marco del buen desempeño directivo, cuyo

ejecutivo debe administrar las circunstancias para optimizar la educación y dirigir las fases educativas que conducen a una calidad educativa (Murillo, 2006).

El desempeño docente se entiende como una fase, y sus particularidades son: formativas, sumativas constructivas, con la pretensión de obtener innovaciones axiológicas deseables y valiosas, sistemáticas, válidas, confiables, en el entorno del logro de las metas propuestas (Martínez et al., 2017). Es el trabajo del educador previo, durante y después del suceso didáctico, abarca la planeación, el dictado de las clases, la evaluación de actividades escolares importantes, también los exámenes de las fases de enseñanza (Ramos y Rueda, 2020).

El trabajo del educador es la práctica pedagógica observable, y se expresa en las habilidades del docente relacionado al resultado del aprendizaje esperado; o sea, la intención de la educación y aplicación de actividades consignadas, a su vez, depende de aspectos vinculados con la calidad y la instrucción de inicio de los educadores, con metas de lograr grados de calidad educativa (Benítez et al., 2017).

El desempeño docente implica la agrupación de determinaciones, acciones y trabajos, en las actúa el docente en un área institucional, guiado a la instrucción de sujetos hábiles para contribuir y cambiar su contexto socio-cultural (Oviedo (2014) lo define como la agrupación de actividades que un docente aplica para llevar a cabo la labor. La enseñanza como función del docente es una fase formativa de los estudiantes, quienes se encuentran bajo la responsabilidad del docente.

Para Peña (2002) el desempeño docente se refiere a toda actividad ejecutada por una persona respondiendo a lo encargado como un compromiso y que será evaluado cuando se lleve a cabo. Por su parte Martínez (2008) el cree que el desempeño profesional del docente es representación como educador según sus capacidades didácticas para dirigir, conducir, y valorar el curso de formación del estudiante, para lo cual debe ser un experto.

Sobre las teorías respecto del desempeño docente, es una idea elaborada según diversos aspectos que lo delimitan y está implicado en el desarrollo cognitivo de Piaget, como teoría de la fase del desarrollo humano, se basa en la naturaleza del conocimiento en sí y de cómo las personas de modo gradual integran, generan y aplican el conocimiento. También, la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel se entiende como el conocimiento verdadero que nace cuando el nuevo

contenido posee un significado a la luz de los conceptos ya adquiridos. Por su lado la teoría de la autoeficacia se propuso mostrar el aspecto cognitivo, conductual, contextual y afectivo de los seres humanos (Bandura, 1977).

El desempeño docente es un elemento fundamental de las innovaciones a partir de la enseñanza que se aplica en la fase educativa a las nuevas generaciones, cuyos educandos deben adquirir las habilidades y capacidades apropiadas que son básicas para el éxito del alumno. Para ello, los docentes imparten sus saberes y su carácter al ser ejemplos y enseñar los valores, asimismo, al facilitar la enseñanza de los educandos y potenciar sus destrezas. Entregan mucho de sí mismos en su salón de clases y reconocen el valor de su persona en el desarrollo de cada uno de sus educandos. Cada educador realiza un rol de gran relevancia en la motivación y la autoestima de sus educandos, por tanto, son capaces de hacer sentir a sus alumnos que son competentes por medio de mensajes constructivos y maneras de aprender los contenidos. (Ballesteros, 2021).

Las dimensiones del desempeño docente según Martínez et ál. (2020) señala como dimensiones los siguientes aspectos:

**Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Se refiere a la comprensión de los elementos y habilidades que facultan que los educandos se aproximen a las temáticas y optimicen sus destrezas considerando sus distintos ritmos, estilos y aspectos culturales. Sus indicadores son: Proceso educativo. Situaciones de aprendizaje. Proyectos de planificación educativa.

**Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Es la tarea académica del educador para crear un ambiente saludable para la enseñanza, la aplicación de temas de los estudiantes. Este involucra el uso de criterios y recursos que identifiquen el alcance y los desafíos en la fase aprendizaje. Sus indicadores son: La planificación. Orientación de actividades del estudiante. Fase del aprendizaje escolar.

**Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** Se refiere a establecer vínculos de respeto, ayuda y correspondencia con las familias, comunidad y otras entidades públicas. Sus indicadores son: Roles del alumno. Proceso de aprendizaje. Recursos y medios de enseñanza.

### III. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente estudio se usó el enfoque cuantitativo, debido a que se recabará y procesará información mediante un instrumento, la misma que será medida a través de procesos estadísticos estableciendo medidas como resultados. Ñaupas et al. (2018) define que un enfoque cuantitativo tiene que ver al respecto, con medidas, uso de dimensiones, observación, evaluación de unidades de análisis, el muestreo, y fases estadísticas.

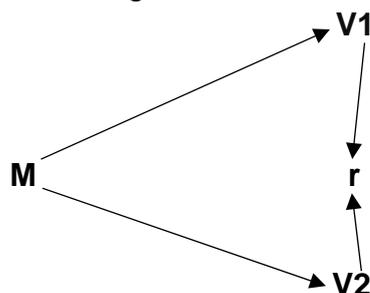
El nivel de este trabajo fue correlacional porque se propuso medir el nivel de correlación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente. Una investigación de alcance correlacional se encarga de evaluar la relación entre dos variables, no delimitan causas y efectos al respecto (Ríos, 2017).

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación fue de tipo básico, porque pretendió ampliar las teorías que existen o también innovarlas o en última instancia solo analizarlos. Según Arias (2020) una investigación básica no resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, puesto que solo sirven de base o fundamento teórico para otros trabajos de investigación.

Con respecto al diseño de estudio, en este trabajo se aplicó un diseño no experimental, porque no se manipuló las variables durante el estudio. Una investigación con diseño no experimental según Hernández y Mendoza (2018) se refiere a que el fenómeno de estudio será solamente estudiado y observado en su entorno normal sin la alteración de alguna situación. Asimismo, en esta investigación la información fue recogida en un determinado lugar y espacio indicado.

La investigación se grafica del siguiente modo:



En donde:

**M:** Muestra de estudio

**V1:** Variable 1: Liderazgo Pedagógico

**V2:** Variable 2: Desempeño Docente

**r:** Correlación entre variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variables de estudio:**

##### **V1: Variable Liderazgo Pedagógico**

Definición Conceptual: El liderazgo pedagógico es aquella habilidad de impulsar e influenciar a otros para alcanzar aprendizajes en todos los educandos, gestionando sistemas de acompañamiento y afianzamiento de la práctica de los educadores, a fin de crear instancias y medios de supervisión en conjunto, que a largo plazo tengan influencia en las fases valorativas y avance del educador (Vásquez et al., 2021).

Definición Operacional: El liderazgo pedagógico se operó al aplicarse un cuestionario con 20 ítems creado por la autora del estudio, los mismos que midieron la variable y sus dimensiones: Rediseñar la Organización Gestionar la instrucción en la escuela Desarrollar personas y sus indicadores mediante la escala ordinal de Likert con sus valores: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Algo de acuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1) y niveles y rangos.

##### **V2: Variable Desempeño Docente**

Definición Conceptual: El desempeño docente es actividad del docente previo, inmediato y luego del suceso didáctico, abarca la planeación, el dictado de las clases, la evaluación de las actividades básicas y complementarias, y de las fases pedagógicas (Ramos y Rueda, 2020).

Definición Operacional: El desempeño docente se operó al aplicarse un cuestionario con 20 ítems creado por la autora del estudio, los mismos que midieron la variable y sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y sus indicadores mediante la escala ordinal de Likert con sus valores: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Algo de acuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

### **3.3 Población muestra y muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1 Población:** La población del presente estudio se conformó por el total de docentes de las instituciones educativas del distrito Túpac Amaru Inca, Pisco 2023. El mismo que agrupó a un total de 33 docentes entre varones y mujeres. Según Arias (2000) la población en un trabajo de investigación se define como el conjunto pleno de componentes sobre el cual se realizará el estudio estadístico.

**3.3.2 Criterios de inclusión y exclusión:** Serán incluidos los docentes nombrados y contratados de las instituciones educativas incluidas en este estudio y que voluntariamente desean participar en la investigación. Igualmente serán excluidos los docentes de otra jurisdicción del distrito y los docentes que se encuentren con licencias o permiso

**3.3.3 La muestra:** Según Hernández y Mendoza (2018) se refiere a un sub grupo definido de la población cuyas particularidades son semejantes al de la agrupación total. Para este trabajo no se consideró una muestra, ya que la investigación abarcó a toda la población conformada por las 33 educadoras mujeres de las instituciones educativas del distrito de Tupac Amaru Inca, Pisco, 2023, es decir fue una investigación censal.

**3.3.4 Muestreo:** Según Mejía (2005) el muestreo es un método para analizar la muestra y se aplica cuando la población posee un gran número de componentes, pero en caso de que la población sea pequeña no se requirió de esta técnica. En esta investigación no hubo necesidad de la técnica de muestreo por ser una muestra censal. La investigación censal es aquella donde todas las unidades de una investigación son como muestra. Una población de estudio se precisa como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra (Ramírez, 1997).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este apartado, se indica que la técnica se refiere a los medios que facultan el desarrollo científico y metodológico del trabajo de investigación para el recojo de la información de un caso (Hernández et al., 2018). En la presente investigación se utilizará como técnica a la encuesta, por ser una vía que facilitará el trabajo de recolección de datos y un medio factible para la aplicación del instrumento.

El instrumento de investigación, es un determinado recurso y medio de apoyo que permite la finalidad de un estudio (Arias, 2020). En esta investigación se utilizó

el cuestionario para el recojo de datos de la muestra de estudio. El Instrumento tuvo 20 ítems cuya escala fue la de Likert con sus medidas de: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Algo de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1). Estos instrumentos fueron elaborados por la autora de la investigación 1 para cada variable y antes de su aplicación fueron validados por juicio de 03 expertos en materia de investigación y probados su confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, cuyos promedios fueron para la Variable 1 Liderazgo Pedagógico 0.80 de Alfa de Cronbach, para la Variable 2 Desempeño Docente el promedio de Alfa de Cronbach fue de 0.88. Los datos que arrojan el estadístico de fiabilidad indican que los instrumentos de cada variable son alta y completamente confiables.

### **3.5 Procedimientos**

Para el desarrollo del estudio, se aplicaron cuestionario mediante encuestas, las mismas que se hizo llegar a los 33 docentes participantes que conformaran la muestra de estudio, previo a ello, se solicitó la autorización de las instituciones educativas del distrito de Tupac Amaru Inca de Pisco, a fin de que se pudiera aplicar el cuestionario con sus 20 ítems que recogió la información de estudio. Luego, se aplicó los dos instrumentos cuyos resultados se vació en una hoja Excel para su respectivo procedimiento estadístico.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El método de análisis se llevó a cabo considerando la aplicación de un software estadístico SPSS versión 27, y se realizó para ello un análisis descriptivo en el cual se procesó y midió la información cuyos resultados se presentaron en tablas y figuras con dimensiones de porcentajes y frecuencias que detallaron las características de las variables y dimensiones. Por su parte en el análisis inferencial se utilizó el Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis de investigación y medición del grado de relación de las variables y dimensiones.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para desarrollar esta investigación, se le formuló y planteó respetando la idea de los participantes encuestados que fueron los docentes involucrados en el estudio quienes respondieron de forma anónima y responsable. Asimismo, se respetó como corresponde la autoría de la bibliografía referenciada en este trabajo

según las normas APA séptima edición y los de la universidad. Finalmente, los datos que se recabaron mediante las herramientas no sufrieron ninguna alteración, ni manipulación, sino que correspondieron a información real, buscando que la investigación fuera honesta y transparente.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis estadístico descriptivo

**Tabla 1.**

***Análisis descriptivo de la Variable 1 Liderazgo Pedagógico en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.***

Categoría	Intervalo	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Liderazgo Bajo	[20-46]	0	0,0	0,0	0
Liderazgo Medio	[47-73]	6	18,0	18,0	0
Liderazgo Alto	[74-100]	27	82,0	82,0	100
Total	-	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 1 y Figura 1 se puede observar que 06 de los docentes participantes perciben el Liderazgo Pedagógico en un nivel medio, es decir; el 18% del total, mientras que 27 docentes, es decir, el 82% lo perciben en un nivel alto. Por lo que se puede apreciar una diferencia significativa entre los que perciben el liderazgo pedagógico en un nivel medio y los que lo perciben en un nivel alto.

**Figura 1. Análisis descriptivo de la Variable 1 Liderazgo Pedagógico en las**

**instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**

Fuente: Elaboración propia.

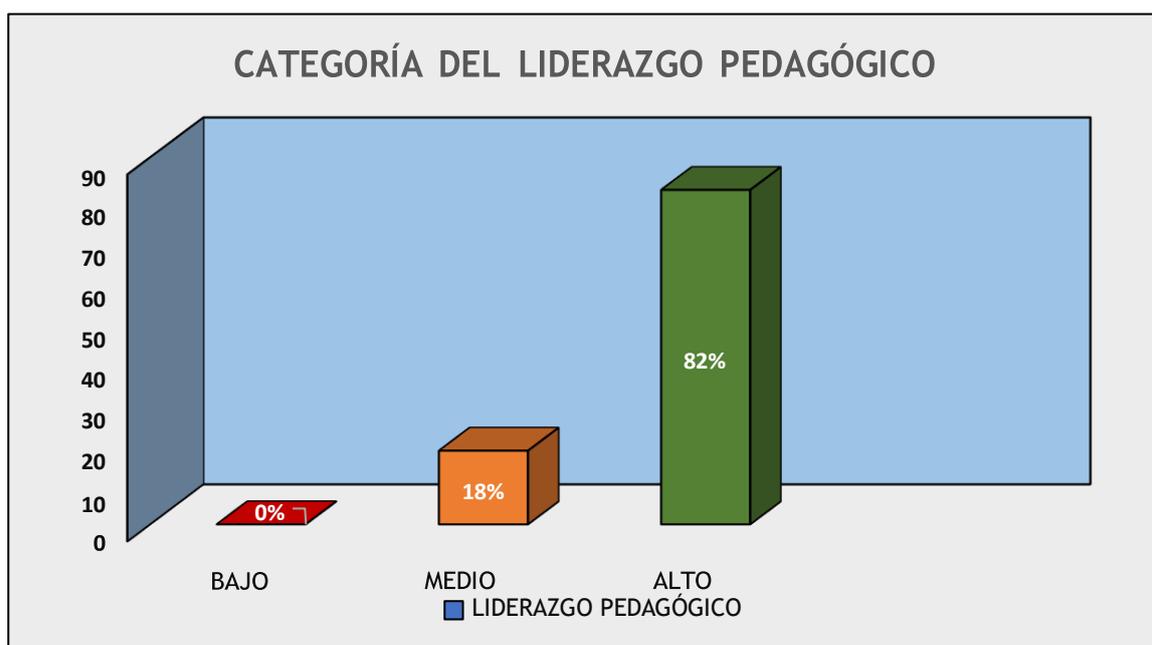
**Tabla 2.**

**Análisis descriptivo de dimensiones de la Variable 1 Liderazgo Pedagógico en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**

Categoría Del Liderazgo	Intervalo	Dimensión 1: Rediseñar la organización		Dimensión 2: Gestionar la instrucción en la escuela		Dimensión 3: Desarrollar personas	
		F	%	F	%	F	%
Bajo	[20-46]	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	[47-73]	3	9,0	6	18,0	9	27,0
Alto	[74-100]	30	91,0	27	82,0	24	73,0
Total	-	33	100,0	33	100,0	33	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2 y Figura 2, se puede observar en la dimensión 1: Rediseñar la organización de la variable Liderazgo Pedagógico, que de los docentes participantes el 0% se ubican en nivel bajo, y 3 docentes que equivalen al 9% en nivel medio y 30 docentes que constituyen el 91% en nivel alto. Por otro lado, la dimensión 2: Gestionar la instrucción en la escuela, ubica a 0 docentes en nivel bajo, y a 6 docentes que corresponden al 18% en nivel medio y 27 docentes del total que equivalen al 82% en nivel alto. Finalmente, la dimensión 3: Desarrollar



personas ubica a 0 docentes en nivel bajo, a 9 docentes que son el 27% en nivel

medio y a 24 docentes equivalentes al 73% en nivel alto. Se puede observar que en las tres dimensiones que el nivel sobresaliente es el nivel alto.

**Figura 2. Análisis descriptivo de dimensiones de la Variable 1 en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**

Fuente: Elaboración propia.

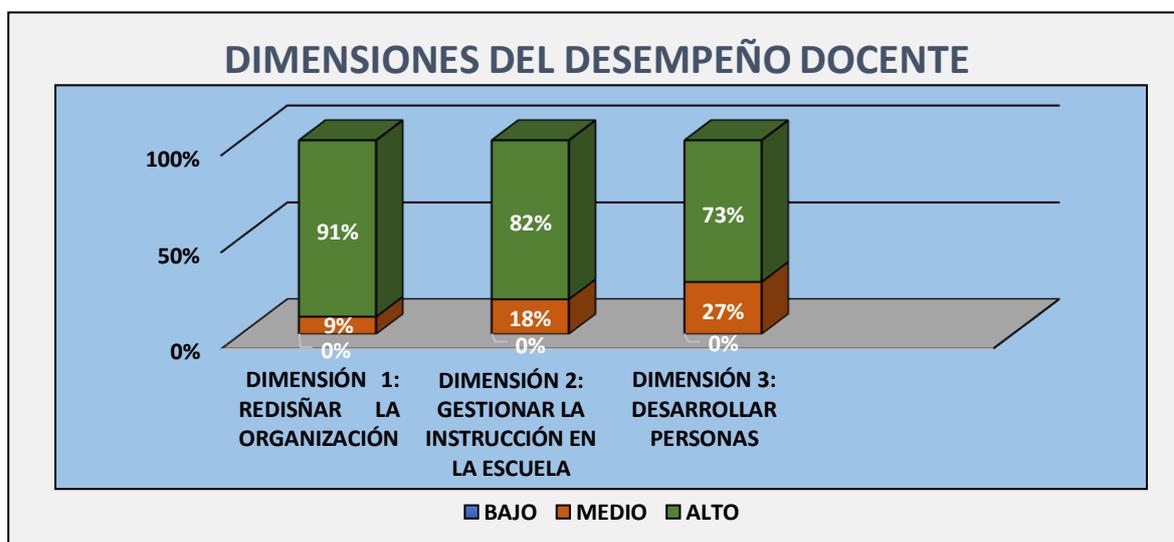
**Tabla 3.**

**Análisis descriptivo de la Variable 2 Desempeño Docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**

Categoría	Intervalo	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Desempeño Docente Bajo	[20-46]	0	0,0	0,0	0
Desempeño Docente Medio	[47-73]	3	0,9	9,0	0
Desempeño Docente Alto	[74-100]	30	91,0	91,0	100
Total	-	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3 y Figura 3 se puede observar que 30 de los docentes participantes que constituyen el 91% perciben el Desempeño Docente en un nivel alto. También 3 de los docentes participantes perciben el Desempeño Docente en un nivel medio, es decir; el 9% del total, mientras que 0 docentes, es decir, el 0% lo perciben en un nivel bajo. Por lo que se puede apreciar una diferencia significativa entre los que perciben el Desempeño Docente en un nivel medio y en un nivel alto.



**Figura 3. Análisis descriptivo de la Variable 2 Desempeño Docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**

Fuente: Elaboración propia.

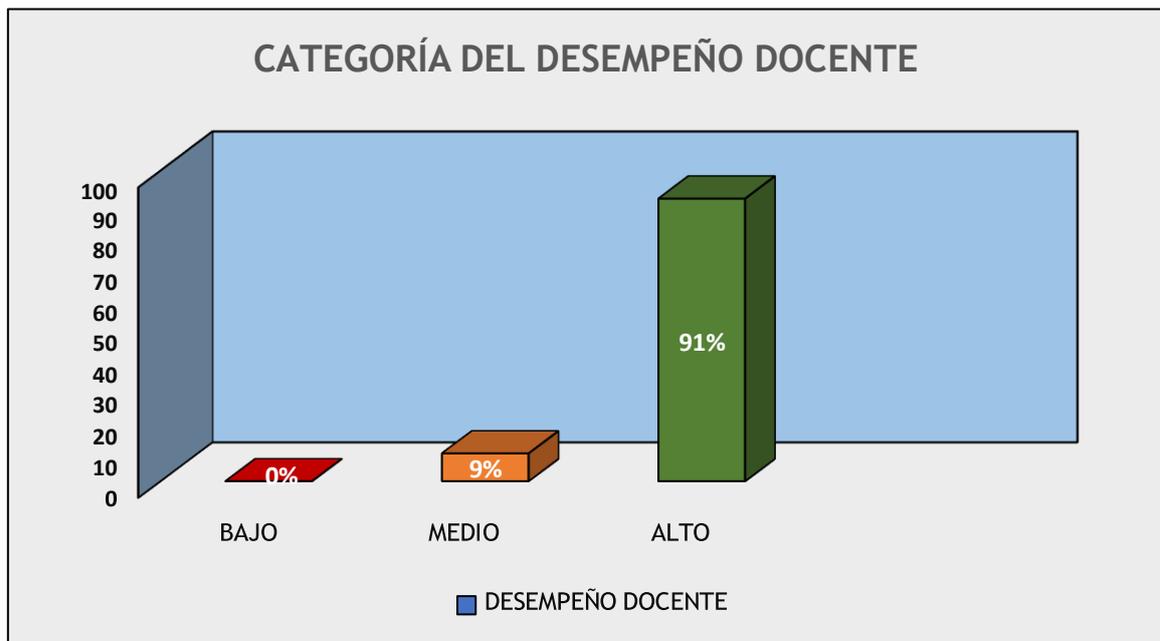
**Tabla 4.**

**Análisis descriptivo de dimensiones de la Variable 2 Desempeño Docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**

Categoría del Desempeño Docente	Intervalo	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de estudiantes		Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes		Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
		F	%	F	%	F	%
Bajo	[20-46]	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	[47-73]	5	15,0	8	24,0	5	15,0
Alto	[74-100]	28	85,0	25	76,0	28	85,0
Total	-	33	100,0	33	100,0	33	100,0

Fuente: Elaboración propia.

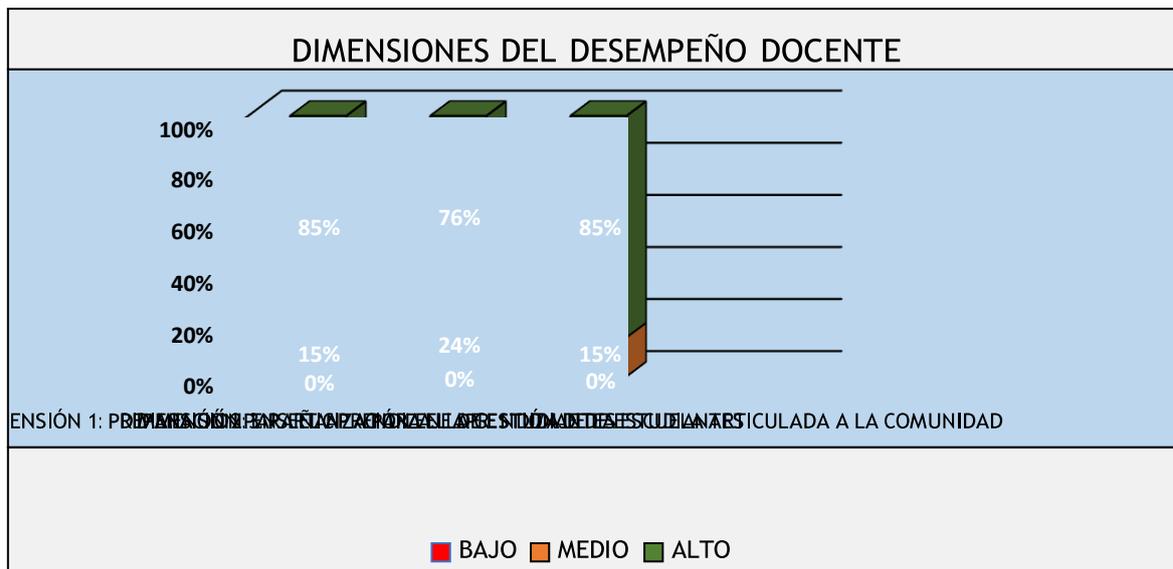
En la Tabla 4 y Figura 4, se puede observar en la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de estudiantes de la variable Desempeño Docente, que de los docentes participantes el 0% se ubican en nivel bajo, el 15% en nivel medio y el 85% en nivel alto. Igualmente, la dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje, ubica



al 0% de docentes en nivel bajo, al 24% en nivel medio y 76% en nivel alto. Finalmente, la dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a

la comunidad ubica al 0% de docentes en nivel bajo, el 15% en nivel medio y el 85% en alto. Se puede observar que en las tres dimensiones que el nivel sobresaliente es el nivel alto.

**Figura 4. Análisis descriptivo de dimensiones de la Variable 1 en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.**



Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2 Análisis estadístico inferencial

El presente análisis determinó los siguientes resultados que a continuación se presentan:

**Hipótesis General:**

**Hipótesis Nula:** El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

**Hipótesis Alternativa:** El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

**Tabla 5.**

*Correlación de las Variables 1 Liderazgo Pedagógico y la Variable 2 Desempeño Docente.*

Correlaciones		
	V1	V2

Rho de Spearman	V1: Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,358*
		Sig. (bilateral)	-	,041
		N	33	33
	V2: Desempeño Docente	Coeficiente de Correlación	,358*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	-
		N	33	33
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la Tabla 5 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de 0.358 cuyo valor de relación fue positiva pero baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,041, que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, en donde se establece una conducta relacional significativa de nivel positivo bajo, la cual expone que el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente presentan una repercusión de roles favorables pero no muy eficiente en las Instituciones Educativas del Distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

### Hipótesis Específica 1:

**Hipótesis Nula:** La dimensión rediseñar la organización no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

**Hipótesis Alterna:** La dimensión rediseñar la organización se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

### Tabla 6.

*Correlación de la dimensión 1 Rediseñar la Organización de la Variable 1 Liderazgo Pedagógico y la Variable 2 Desempeño Docente.*

<b>Correlaciones</b>				
		DIM 1		
		V1	V2	
DIM1:	Coeficiente de correlación	1,000		,383*

Rho de Spearman	Rediseñar la Organización	Sig. (bilateral)	-	,028
		N	33	33
	V2: Desempeño Docente	Coeficiente de Correlación	,383*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	-
		N	33	33
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Los resultados de la Tabla 6 expone una correlación de Rho de Spearman de 0.383 cuyo valor de relación fue positiva pero baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,028, que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, en donde se establece una conducta significativa relacional de nivel positivo bajo, la cual expone que la dimensión 1 Rediseñar la Organización y el Desempeño Docente presentan una repercusión de dicha dimensión y variable, regular y no muy eficiente en las Instituciones Educativas del Distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

### Hipótesis Específica 2:

**Hipótesis Nula:** La dimensión gestionar la instrucción no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

**Hipótesis Alterna:** La dimensión gestionar la instrucción se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

### Tabla 7.

*Correlación de la dimensión 2 Gestionar la Instrucción de la Variable 1 Liderazgo Pedagógico y la Variable 2 Desempeño Docente.*

Correlaciones				
			DIM 2 V1	V2
	DIM2:	Coeficiente de correlación	1,000	,252*

Rho de Spearman	Gestionar la Instrucción	Sig. (bilateral)	-	,157
		N	33	33
	V2: Desempeño Docente	Coeficiente de Correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,157	-
		N	33	33
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la Tabla 7 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de 0.252 cuyo valor de relación fue positiva, pero baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,157, que al ser mayor que 0.05 se establece una conducta relacional no significativa de nivel positivo bajo, la cual expone que la dimensión 2 Gestionar la Instrucción y el Desempeño Docente presentan una repercusión de roles regular y no muy eficiente en las Instituciones Educativas del Distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

### Hipótesis Específica 3:

**Hipótesis Nula:** La dimensión desarrollar personas no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

**Hipótesis Alternativa:** La dimensión desarrollar personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

### Tabla 8.

*Correlación de la dimensión 3 Desarrollar Personas de la Variable 1 Liderazgo Pedagógico y la Variable 2 Desempeño Docente.*

Correlaciones				
		DIM 2	V1	V2
DIM2:	Coeficiente de correlación	1,000		,333*

Rho de Spearman	Gestionar la Instrucción	Sig. (bilateral)	-	,059
		N	33	33
	V2: Desempeño Docente	Coeficiente de Correlación	,333*	1,000
		Sig. (bilateral)	,059	-
		N	33	33
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

La Tabla 8 presenta una correlación de Rho de Spearman de 0.333 cuyo valor de relación fue positiva baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,059, que al ser mayor que 0.05 se establece una conducta relacional no significativa de nivel positivo bajo, la cual expone que la dimensión 3 Desarrollar Personas y el Desempeño Docente presentan una repercusión de roles regular y no muy eficiente en las Instituciones Educativas del Distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

## V. DISCUSIÓN

Ante los profundos desafíos actuales en el campo del desempeño docente, debido a los grave crisis de la calidad educativa y deficiencia del aprendizaje y una débil aplicación del ejercicio docente, amerita la necesidad de un liderazgo pedagógico eficiente y hábil para gestionar actividades en mejora del desempeño docente, en base a esta situación el autor de la presente investigación optó investigar acerca del tema del liderazgo pedagógico relacionado al desempeño docente, con la finalidad de buscar verificar la relación que existe entre estas variables.

Para tal propósito se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, por lo que se llevó a cabo la investigación con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal, y de alcance correlacional. La técnica aplicada para la recopilación de información fue la encuesta, aplicada en un cuestionario como instrumento.

La presente investigación para ratificar lo analizado, consideró estudios previos tanto nacionales como internacionales a fin de contrastar y ver las coincidencias de sus resultados. Al contrastarse la hipótesis general formulada: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, se puede observar que existe una relación positiva pero baja de una correlación de Rho de Spearman de 0.358 con una significancia bilateral de 0,041, lo que determina que la relación entre ambas variables es significativa pero positiva baja con un liderazgo que está vinculado con la actividad docente probablemente de manera no muy eficiente, razón por la cual la relación evidencia ser baja. El resultado de esta investigación presenta una cierta coincidencia con la investigación de Jáuregui et al. (2022) quienes en su estudio se propusieron delimitar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente, cuyos resultados presentan una relación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la institución. Igualmente, existe una cercana coincidencia con la investigación de Villanueva et al. (2021) quienes en su estudio se trazaron la meta de determinar la correlación entre el liderazgo educativo y el desenvolvimiento de los educadores, cuyos resultados presentaron un valor correlacional de Rho de Spearman de 0,543 y una significancia igual a 0.000 ( $p$  valor  $< 0,05$ ); evidenciando una relación directa y significativa entre las variables de estudio; definiendo con sus resultados que un buen liderazgo pedagógico, genera un desempeño docente más óptimo.

Pero los resultados de esta investigación, no muestran relación ni coincidencia con la investigación de Cabarcas y Contreras (2019) quienes, en su estudio, obtuvieron resultados negativos, dado que no hay relación entre las variables de estudio, probablemente porque se midió el desempeño docente como una evidencia de la calidad educativa. Esto se debe a que al elevarse las exigencias de la labor de los docentes ya sea por los directivos de las instituciones educativas o ministerio de educación, muchas veces no obtienen los resultados esperados, esto demuestra la importancia de la gestión y liderazgo docente en favor del rol docente.

Al analizar estas coincidencias, se puede comprobar que el liderazgo docente al relacionarse favorablemente con la actividad docente, contribuye a una

educación de calidad, esto se puede corroborar con lo descrito por Vásquez et al. (2021), quien expone que la destreza de impulsar e influenciar a otros para que alcancen un buen aprendizaje en todos los alumnos, gestionando métodos de acompañamiento y afianzamiento de las acciones de los maestros, generan un importante desempeño de los docentes. También por su parte Contreras (2016) considera que el ejercicio del liderazgo pedagógico en relación al desempeño docente se perfila en las fases de estudio, como un estilo más eficaz a fin de mejorar de forma sostenible los contextos educativos. Asimismo, este tipo de liderazgo, se requiere en las instituciones educativas que vinculados al desempeño docente mejoren la calidad de la educación. Dado los estudios que evidencian resultados favorables al respecto Hurtado (2017) describe que la responsabilidad de un líder educativo se demuestra consigo mismo ejerciendo una motivación importante sobre los individuos y sujetos sobre los cuales ejerce liderazgo.

Con respecto a la hipótesis específica primera: la dimensión rediseñar la organización se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, presentó como resultados una correlación de Rho de Spearman de 0.383 cuyo valor de relación fue positiva pero baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,028, dato que permite establecer una conducta significativa y relacional pero de grado positivo bajo, la cual determina que la dimensión rediseñar la organización y el desempeño docente presentan un vínculo relacional regular y no muy eficiente evidenciado en los docentes participantes, que según Leithwood et al. (2006) probablemente debido a que la gestión directiva no sea tan motivadora o influyente al establecer las condiciones laborales que faculten un buen estado de ánimo y desarrollo de las destrezas de los educadores en su actividad pedagógica. Esto es corroborado por Martínez et al., (2017) quien expone que el desempeño docente relacionado con el rediseño de la organización se refiere a aquel proceso y sus particularidades formativas, sumativas constructivas, que buscan generar cambios sustanciales axiológicos deseables y valiosas; innovaciones ordenadas, válidas, confiables, en el contexto del alcance de las metas trazadas. También el desempeño docente en relación al rediseño de la organización según Ramos y Rueda (2020) se basa en el trabajo del educador antes, durante y después del suceso didáctico, dentro de un contexto ambientado por las gestiones del liderazgo docente que fomente y abarca

de manera óptima la planeación, el dictado de las clases, la evaluación de actividades escolares importantes, también los exámenes de las fases de enseñanza.

En la hipótesis específica segunda: la dimensión gestionar la instrucción se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, se puede evidenciar una correlación de Rho de Spearman de 0.252 cuyo valor de relación fue positiva, pero baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,157, que al ser mayor que 0.05 se establece una conducta relacional no significativa de nivel positivo bajo, estos datos, confirman que la dimensión gestionar la Instrucción y el desempeño docente tienen una relación regular en relación a la gestión capacitadora e instructiva del liderazgo docente hacia los educadores de las Instituciones Educativas del Distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

Esto es corroborado por Leithwood et al. (2006) quien considera que la gestión de actividades unidas al aula de estudios y supervisión de lo ocurrido en ella, son elementos que contribuyen a un óptimo desempeño docente, como también la ausencia de ella debilita este ejercicio pedagógico, tal como se observa en los resultados de este estudio que evidencian una gestión positiva pero baja, donde se puede observar que si existe gestión de la instrucción en la escuela pero no con la motivación ni los recursos o gestiones que impulsen esta actividad de vital importancia.

Al respecto Peña (2002) expone sobre el desempeño docente en relación a la gestión de la instrucción como aquella actividad ejecutada por una persona respondiendo a lo encargado como un compromiso y que será evaluado cuando se lleve a cabo. Es evidente la importancia de esta actividad que corresponde a los líderes pedagógicos a que ellos como gestores de promover la promoción, actualización y formación docente, contribuyen a mejorar el desempeño docente y el aprendizaje de los educandos elevando así la calidad educativa. Por su parte Martínez (2008) afirma que el desempeño profesional del docente es representación como educador según sus capacidades didácticas para dirigir, conducir, y valorar el curso de formación del estudiante, para lo cual debe ser un

experto para ello, lo cual lleva a considerar el respaldo y apoyo del liderazgo docente para tal actividad.

Un buen liderazgo docente conlleva a desarrollar el personal a su cargo, para ello se considera medir mediante la hipótesis específica tercera que se define como la dimensión desarrollar personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, cuyos resultados obtenidos son una correlación de Rho de Spearman de 0.333 cuyo valor de relación fue positiva baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,059, que al ser mayor que 0.05 se establece una conducta relacional no significativa de nivel positivo bajo, la cual expone que la dimensión 3 Desarrollar Personas y el Desempeño Docente presentan una repercusión de roles regular y no muy eficiente en las Instituciones Educativas del Distrito Tupac Amaru Inca en Pisco.

Estos resultados son corroborados por Leithwood et al. (2006) quienes determinan que la actividad de desarrollar personas como parte del ejercicio del liderazgo docente se refiere a los espacios y oportunidades que se dan para fomentar el desarrollo de los encargados de la labor pedagógica. En base a ello se considera que precisamente el desempeño docente relacionado con el desarrollo de las personas es una actividad que implica la agrupación de determinaciones, acciones y labor, en las que el maestro obra en un ambiente institucional, orientado a la instrucción de personas capaces para contribuir y cambiar su contexto socio-cultural. Oviedo (2014) se refiere a esta actividad como la agrupación de acciones que los educadores aplican para realizar determinada labor. En este ámbito la enseñanza como función del docente es un proceso formativo de los alumnos, quienes se encuentran bajo la responsabilidad del docente.

Al respecto, en el liderazgo docente ningún docente encuestado presentó un nivel bajo, 06 docentes participantes presentaron un nivel medio lo que equivale a un 18%, y 27 docentes encuestados percibieron el liderazgo docente en un nivel alto lo que equivale a un 82%. En relación a las dimensiones de esta variable los resultados descriptivos fueron los siguientes: En el nivel bajo las dimensiones 1, 2 y 3 obtuvieron un porcentaje de 0%, en el nivel medio la dimensión 1 obtuvo 9%, la dimensión 2 obtuvo 18% y la dimensión 3 obtuvo 27% y en el nivel alto, la dimensión

1 obtuvo 91%, la dimensión 2 obtuvo 82% y la dimensión 3 obtuvo 73%. Estos datos evidencian que el liderazgo de los docentes y sus diversas áreas es percibido por el mayor porcentaje en un grado alto, lo que indica que existe un ejercicio y gestión de los directivos de manera favorable.

Con relación al desempeño docente ningún docente encuestado presentó un nivel bajo, pero 03 docentes participantes presentaron un nivel medio lo que equivale a un 9%, y 30 docentes encuestados percibieron el desempeño docente en un nivel alto lo que equivale 91%. En relación a las dimensiones de esta variable los resultados descriptivos fueron los siguientes: En el nivel bajo las dimensiones 1, 2 y 3 obtuvieron un porcentaje de 0%, en el nivel medio la dimensión 1 obtuvo 15%, la dimensión 2 obtuvo 24% y la dimensión 3 obtuvo 15% y en el nivel alto, la dimensión 1 obtuvo 85%, la dimensión 2 obtuvo 76% y la dimensión 3 obtuvo 85%. Estos datos evidencian que el liderazgo de los docentes y sus diversas áreas es percibido por el mayor porcentaje en un grado alto, lo que indica que existe un ejercicio y gestión de los directivos de manera favorable.

Estos resultados evidencian un estado favorable tanto del liderazgo docente como del desempeño docente, resultados se refieren a que ambas variables de manera independiente se muestran con resultados altos, pero en base a la correlación de las variables la relación fue positiva pero baja, esto evidencia que puede haber un liderazgo docente bastante alto o bueno, pero no se relaciona de manera favorable con el desempeño docente.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, puesto que evidencia una correlación de Rho de Spearman de 0.358 cuyo valor de relación fue positiva, pero baja y una significancia bilateral de 0,041.

### **Segunda**

La dimensión rediseñar la organización se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, puesto que evidencia una correlación de Rho de Spearman de 0.383 cuyo valor de relación fue positiva, pero baja y asimismo, una significancia bilateral de 0,028.

### **Tercera**

La dimensión gestionar la instrucción se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, puesto que evidencia una correlación de Rho de Spearman de 0.252 cuyo valor de relación fue positiva baja pero no significativa por su significancia bilateral de 0,157.

### **Cuarta**

La dimensión desarrollar personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, puesto que evidencia una correlación de Rho de Spearman de 0.333 cuyo valor de relación fue positiva, pero no significativa por su significancia bilateral de 0,059.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** A los directivos de las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, se recomienda realizar gestiones como líderes pedagógicos, que fomenten el buen desempeño docente para elevar la calidad educativa y mejorar el rendimiento escolar.
- 2.** A los líderes pedagógicos de las instituciones educativas del distrito Tupac Amaru Inca en Pisco, que replanteen su diseño organizacional institucional para favorecer el clima laboral entre educadores y la mejora de su desempeño en los procesos de enseñanza enseñanza.
- 3.** Los directivos de las instituciones educativas participantes, deben organizar continuas actividades de capacitación y acompañamiento pedagógico con los docentes de sus centros educativos que fomenten y optimicen las

actividades en el aula de clase y la mejora de la enseñanza escolar, siendo esta un área bastante débil según los resultados de la investigación.

4. Los directores de cada institución educativa deben crear espacios y oportunidades de manera personal. con los docentes de su institución educativa con la finalidad de asesorarlos y orientarlos a fin de fomentar en ellos su desarrollo pedagógico y didáctico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Cisternas, M. C., Torres-Orellana, B. R. y Medina-Guajardo, I. S. (2021). Pedagogical leadership: an opportunity for teacher professional development in times of pandemic. *Journal of Systems and Educational Management*. Vol. 8, N° 22. 9-15.
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. ISBN: 978-612-00-5416-1- Libro electrónico disponible en: [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman/Times Books/Henry Holt & Co. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Ballesteros, N. (2021). La importancia del docente para los estudiantes. Universidad del Istmo. <https://www.udelistmo.edu/blogs/la-importancia-del-docente-para-los-estudiantes>
- Barreto Gutiérrez, M., & Piamonte Sierra, J. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. Universidad Cooperativa de Colombia. Retrieved from

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf)

Benítez, E. M., Cabay, L. C., & Encalada, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. Disponible en: [https://emasf.webcindario.com/Formacion\\_inicial\\_del\\_docente\\_de\\_EF\\_y\\_s\\_u\\_desempen~o\\_profesional.pdf](https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_s_u_desempen~o_profesional.pdf)

Cabarcas Cassiani, D. y Contreras Mosquera, Y. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [Tesis de Maestría]. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%C3%8Dndice%20Sint%C3%A9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%C3%ABlicas%20del%20Distrito%20de%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chambi Condori, N. y Zela Payi, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencia de la Educación* Volumen 5, Nro. 21 / octubre-diciembre 2021 ISSN: 2616-7964 / ISSN-L: 2616-7964 / [www.revistahorizontes.org](http://www.revistahorizontes.org)

Carlucci, D., Renna, P., Izzo, C., y Schiuma, G. (2019). Assessing teaching performance in higher education: a framework for continuous improvement. *Management Decision*.

Casas Mallma, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, vol. 13, núm. 1, pp. 51-60. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062182005/html/>

Chumacero Vega, C. & Carrión Barco, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Conrado*, 17(79), 114-119. Epub 02 de abril de 2021. Recuperado en 20 de abril de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000200114&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200114&lng=es&tlng=es).

Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. 3ª Ed. México: CENGAGE Learning.

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

- Faragher, R., & Van Ommen, M. (2017). Conceptualising educational quality of life to understand the school experiences of students with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 14(1), 39-50.
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841=1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841=1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841/1139>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. doi:ISBN 978-1-4562-6096-5
- Hurtado, L. (2017). *El liderazgo y el desempeño gerencial de los directores, según percepción de los docentes en las instituciones educativas de Fe y Alegría en Comas, 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1317/TMADGp3273H1-HurtadoSolis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Incio Florez F. y Capuñay Sánchez D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *REV. Epistemia*. Volumen 4, Número 3. pp. 119-128. Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422/1960>
- Jáuregui Eléspuru, J., Chávez Espinoza, P., Romero Carhuancho, J., Menacho Vargas, I. Ramírez García L. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Revista de Investigación en Ciencia de la Educación*. Volumen 6, Nro. 23 / abril-junio 2022 ISSN: 2616-7964 / ISSN-L: 2616-7964 / [www.revistahorizohuntes.org](http://www.revistahorizohuntes.org)
- Jiménez, A. (2017). Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
- Martínez, J., Castillo, L., & Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF, Revista Digital de Educación Física*, 8(48), 83-95. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Leithwood, K.; Day, C., Sammons, P., Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning*. Nottingham: National College for School Leadership / University of Nottingham.
- Martínez-Hernández, A. (2022). Dimensiones de liderazgo pedagógico-docente en entornos universitarios: liminares de innovación educativa. *Revista peruana*

*de investigación e innovación educativa*, Julio 2022, Vol. 2, Num. 2, e22555,  
<https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22555>

- Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21). Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. (1ra ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher Leadership-Improvement through Empowerment? An overview of the literature. *Educational Management & Administration*. N° 31, pp 437-448. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0263211X030314007>
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4),11-24. Disponible en: [http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2\\_ htm.htm](http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_ htm.htm)
- Ñaupas H., Valdivia R., Palacios J., y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5° Edición. Ediciones de la U. Bogotá – Colombia. ISBN 978-958-762-876-0 e-ISBN 978-958-762-877-7
- Oviedo, P. E. (2014). *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Primera Edición. Editorial Kimpres Ltda. Bogotá, D.C. Colombia. ISBN: 978-958-8844-37-4. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fceunisalle/20170117032546/investigacion.pdf>
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434.
- Peña González, A. M. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito de N° 11 - 02 Puerto Plata*. Trabajo de investigación. República Dominicana. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/232032456/Analisis-Del-Instrumento-de-Evaluacion-Desempeno-Docente>
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ª ed.). Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, XLII (169), 144-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2020.169.59287>

- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. 1ra ed. Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Saavedra, L. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima. [Tesis de grado académico de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Retrieved from <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1912>
- Suárez Mora, L. M. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Mayor de San Marcos. Lima – Perú. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10471/Suarez\\_ml.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10471/Suarez_ml.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Toledo Chambilla, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. Disponible en: <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- UNESCO (2020). Conferencia General de la UNESCO Nuevo Marco Mundial para EDS 2020 – 2030. Paris. Francia.
- Vásquez Campos, S., Vásquez Villanueva, S., Vásquez Villanueva, L., Carranza Quevedo, M., Vásquez-Villanueva, C. & Terry-Ponte, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, Volumen 5, Número 17, pp 178-194. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vela Quico, G. (2017). *Teorías implícitas de los directores para el liderazgo pedagógico en los Ceba de Arequipa (estudio de casos)*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4368>



## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b>Vásquez et al. (2021) define al Liderazgo Pedagógico como aquella capacidad de movilizar e influenciar a otros para alcanzar aprendizajes en todos los educandos, gestionando sistemas de acompañamiento y retroalimentación de las prácticas de los educadores, a fin de crear instancias y medios de supervisión en conjunto, que a largo plazo tengan influencia en los procesos de evaluación y superación del educador.</b></p>	<p>La variable Liderazgo Pedagógico considera tres dimensiones de las cuales se desprenden 10 indicadores los cuales originan a la vez 20 ítems para que sean respondidas con la Escala de Likert según sus valores, niveles y rangos.</p>	<p><b>REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN</b></p>	<p>Crea cultura colaborativa.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ESCALA ORDINAL DE LIKERT</b></p> <p style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo (5)</p> <p style="text-align: center;">De acuerdo (4)</p> <p style="text-align: center;">Algo de acuerdo (3)</p> <p style="text-align: center;">En desacuerdo (2)</p> <p style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo (1)</p>
			<p>Facilita el servicio.</p>	
			<p>Crea vínculo productivo familiar e institucional educativo.</p>	
		<p><b>GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN EN LA ESCUELA</b></p>	<p>Personal.</p>	
			<p>Ayuda técnica.</p>	
			<p>Elementos administrativos.</p>	

			Comunicación entusiasta. Prácticas pedagógicas.	
		<b>DESARROLLAR PERSONAS</b>	Favorece clima institucional.	
			Recursos digitales.	

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Ramos y Rueda (2020) define que el Desempeño Docente es el quehacer del docente antes, durante y después del episodio didáctico, comprende la planeación, la impartición de las</b>	La variable Desempeño Docente considera tres dimensiones de las cuales se desprenden 9 indicadores los cuales originan a la vez 20 ítems para que sean respondidas con la Escala de Likert según sus valores, niveles y rangos.	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES</b>	Proceso educativo.	<b>ESCALA ORDINAL DE LIKERT</b>  Totalmente de acuerdo (5)  De acuerdo (4),  Algo de acuerdo (3)
			Situaciones de aprendizaje.	
			Proyectos de planificación educativa.	

<b>clases, la revisión de los trabajos, las tareas básicas y complementarias, también las evaluaciones de los procesos del aprendizaje.</b>		<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES</b>	Planificación.	<b>En desacuerdo (2)</b>  <b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>
			Orientación de actividades del estudiante.	
			Fase del aprendizaje escolar.	
		<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	Roles del alumno.	
			Proceso de aprendizaje.	
			Recursos y medios de enseñanza.	

**Anexo 2.** Instrumentos de Recolección de Datos.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

**DATOS INFORMATIVOS:**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

CARGO    SEXO

CONDICIÓN   AÑOS DE SERVICIO.

ESTADO CIVIL  EDAD

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el Liderazgo Pedagógico de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO	(2) EN DESACUERDO	(3) ALGO DE ACUERDO	(4) DE ACUERDO	(5) TOTALMENTE DE ACUERDO
------------------------------	-------------------	---------------------	----------------	---------------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN</b>					
1	El liderazgo pedagógico del director promueve en los docentes de las IE compartir sus ideas y conocimientos para lograr un objetivo común en bienestar de los estudiantes.	TD	ED	AdA	DA	TA
2	El directivo impulsa a favor del desarrollo integral de los estudiantes las buenas prácticas pedagógicas.	TD	ED	AdA	DA	TA

3	El directivo gestiona oportunidades para que los docentes mejoren sus buenas prácticas docentes participando de capacitaciones, talleres y reuniones colegiadas que optimicen su desempeño.	TD	ED	AdA	DA	TA
4	El directivo como líderes pedagógicos, promueve la participación de reuniones con los docentes para intercambiar sus ideas, propuestas y sugerencias en mejora de la calidad educativa	TD	ED	AdA	DA	TA
5	El directivo promueve la participación de los padres de familia en proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	TD	ED	AdA	DA	TA
6	En la IEI se promueve la participación de los padres de familia de manera activa y organizada en bienestar de los estudiantes.	TD	ED	AdA	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN EN LA ESCUELA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Los docentes reciben apoyo de sus directivos mediante capacitaciones y actualizaciones pedagógicas.	TD	ED	AdA	DA	TA
8	Se desafía a los docentes fomentar su autoformación personal, participando en cursos presenciales o virtuales.	TD	ED	AdA	DA	TA
9	Los docentes son desafiados a aplicar metodologías innovadas para mejorar la enseñanza-aprendizaje.	TD	ED	AdA	DA	TA
10	El directivo genera confianza en los docentes brindándoles apoyo en su práctica pedagógica.	TD	ED	AdA	DA	TA
11	El liderazgo pedagógico del director promueve la planificación de los instrumentos de gestión con los docentes, así como las actividades durante el desarrollo del año escolar.	TD	ED	AdA	DA	TA
12	El director dentro de sus funciones brinda información de gestión administrativa de manera oportuna y transparente.	TD	ED	AdA	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El liderazgo pedagógico del director desarrolla con los docentes una comunicación asertiva.	TD	CN	AdA	DA	TA

<b>14</b>	El directivo desarrolla actividades de manera positiva propiciando el trabajo en equipo delegando funciones para un fin Institucional.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>15</b>	El directivo realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>16</b>	El directivo motiva a los docentes a mejorar de manera óptima su práctica pedagógica.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>17</b>	El directivo escucha atentamente a los docentes y ayuda en la búsqueda de la solución a posibles dificultades relacionadas con el personal.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>18</b>	El directivo favorece a la creación de un clima institucional agradable y confiable entre los docentes.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>19</b>	El directivo genera espacios de actualización en el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>20</b>	El directivo promueve el uso de los recursos digitales con los que cuenta la IE para dinamizar la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.	TD	CN	AdA	DA	TA

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

### DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

CARGO    SEXO

CONDICIÓN   AÑOS DE SERVICIO.

ESTADO CIVIL  EDAD

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el Desempeño Docente de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

<b>(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>(2) EN DESACUERDO</b>	<b>(3) ALGO DE ACUERDO</b>	<b>(4) DE ACUERDO</b>	<b>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
---	------------------------------	--------------------------------	---------------------------	--

N.	ÍTEMS	ESCALA				
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	El docente planifica actividades educativas motivadoras y desafiantes que impulsa el aprendizaje integral de los estudiantes.	TD	ED	AdA	DA	TA
<b>2</b>	Las valoraciones de diagnóstico de los estudiantes sirven como recursos para la planificación pedagógica de los docentes.	TD	ED	AdA	DA	TA
<b>3</b>	El docente conoce la situación familiar, económica y personal en la que viven sus estudiantes para elaborar sus clases.	TD	ED	AdA	DA	TA

4	La docente Identifica las necesidades e interese de sus estudiantes para acompañarlo en el proceso de su aprendizaje.	TD	ED	AdA	DA	TA
5	La docente planifica proyectos para promover en sus estudiantes la investigación.	TD	ED	AdA	DA	TA
6	El docente en conjunto con los directivos de la IE participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	TD	ED	AdA	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	El docente planifica actividades pedagógicas considerando sus espacios, recursos y estrategias que crean condiciones para el desarrollo de su práctica pedagógica.	TD	ED	AdA	DA	TA
8	El docente acompaña y monitorea el desarrollo el proceso enseñanza los estudiantes atendiendo sus necesidades de manera oportuna y pertinente.	TD	ED	AdA	DA	TA
9	Los estudiantes reciben el acompañamiento y las indicaciones necesarias para el desarrollo de sus aprendizajes	TD	ED	AdA	DA	TA
10	El docente considera opiniones y puntos de vista de los estudiantes para fortalecer su convivencia y autonomía.	TD	ED	AdA	DA	TA
11	Los recursos tecnológicos aplicados por el docente impulsan la creatividad de los estudiantes, estimulan su imaginación y capacidad de exploración.	TD	ED	AdA	DA	TA
12	Los docentes promueven en sus estudiantes acciones de respeto, empatía, el aprendizaje y enseñanza colaborativo para promover un trabajo integrado.	TD	ED	AdA	DA	TA
13	Los docentes crean situaciones didácticas a fin de recuperar saberes y conocimientos previos para diseñar actividades que favorezcan el desarrollo de sus habilidades y valores.	TD	ED	AdA	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Se promueven acciones que involucren la participación activa de las familias para mejorar la educación de sus hijos.	TD	CN	AdA	DA	TA

<b>15</b>	El docente considera las condiciones sociales que ayudan al logro de las metas y objetivos de la institución educativa.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>16</b>	El docente informa continuamente de su labor pedagógica y progreso del aprendizaje de sus estudiantes a la IE y a los padres de familia.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>17</b>	El docente interactúa con docentes de otras IE en el desarrollo de temas actuales que mejoren el aprendizaje.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>18</b>	Los directivos en coordinación con los docentes gestionan al ministerio de educación la implementación en la IE de recursos de tecnología.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>19</b>	El docente promueve actividades que involucren la participación activa de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	TD	CN	AdA	DA	TA
<b>20</b>	El docente promueve actividades para el cuidado de la salud de los estudiantes integrando la participación de los aliados estratégicos	TD	CN	AdA	DA	TA

## DATOS DE VALIDADORES DEL INSTRUMENTO

### VALIDADOR 1

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUGERENCIAS
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN</b>													
1	El liderazgo pedagógico del director promueve en los docentes de las IE compartir sus ideas y conocimientos para lograr un objetivo común en bienestar de los estudiantes.	4				4				4				
2	El directivo impulsa a favor del desarrollo integral de los estudiantes las buenas prácticas pedagógicas.	4				4				4				
3	El directivo gestiona oportunidades para que los docentes mejoren sus buenas prácticas docentes participando de capacitaciones, talleres y reuniones colegiadas que optimicen su desempeño.	4				4				4				
4	El directivo como líderes pedagógicos, promueve la participación de reuniones con los docentes para intercambiar sus ideas, propuestas y sugerencias en mejora de la calidad educativa	4				4				4				
5	El directivo promueve la participación de los padres de familia en proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	4				4				4				

6	En la IEI se promueve la participación de los padres de familia de manera activa y organizada en bienestar de los estudiantes.	4			4			4				
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN EN LA ESCUELA</b>												
7	Los docentes reciben apoyo de sus directivos mediante capacitaciones y actualizaciones pedagógicas.	4			4			4				
8	Se desafía a los docentes fomentar su autoformación personal, participando en cursos presenciales o virtuales.	4			4			4				
9	Los docentes son desafiados a aplicar metodologías innovadas para mejorar la enseñanza-aprendizaje.	4			4			4				
10	El directivo genera confianza en los docentes brindándoles apoyo en su práctica pedagógica.	4			4			4				
11	El liderazgo pedagógico del director promueve la planificación de los instrumentos de gestión con los docentes, así como las actividades durante el desarrollo del año escolar.	4			4			4				
12	El director dentro de sus funciones brinda información de gestión administrativa de manera oportuna y transparente.	4			4			4				
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR PERSONAS</b>												
13	El liderazgo pedagógico del director desarrolla con los docentes una comunicación asertiva.	4			4			4				
14	El directivo desarrolla actividades de manera positiva propiciando el trabajo en equipo delegando funciones para un fin Institucional.	4			4			4				

15	El directivo realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	4				4				4			
16	El directivo motiva a los docentes a mejorar de manera óptima su práctica pedagógica.	4				4				4			
17	El directivo escucha atentamente a los docentes y ayuda en la búsqueda de la solución a posibles dificultades relacionadas con el personal.	4				4				4			
18	El directivo favorece a la creación de un clima institucional agradable y confiable entre los docentes.	4				4				4			
19	El directivo genera espacios de actualización en el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas.	4				4				4			
20	El directivo promueve el uso de los recursos digitales con los que cuenta la IE para dinamizar la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.	4				4				4			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAYSUFICIENCIA**

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

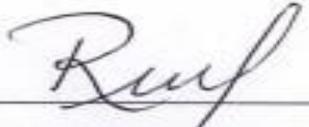
**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: **ALVAN LOPEZ ROGER VICTOR**

**DNI: 05594232**

**Especialidad del validador: Magíster en educación con mención en docencia universitaria**

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

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



**Firma del Experto Informante.**



7	El docente planifica actividades pedagógicas considerando sus espacios, recursos y estrategias que crean condiciones para el desarrollo de su práctica pedagógica.	4				4				4			
8	El docente acompaña y monitorea el desarrollo el proceso enseñanza los estudiantes atendiendo sus necesidades de manera oportuna y pertinente.	4				4				4			
9	Los estudiantes reciben el acompañamiento y las indicaciones necesarias para el desarrollo de sus aprendizajes	4				4				4			
10	El docente considera opiniones y puntos de vista de los estudiantes para fortalecer su convivencia y autonomía.	4				4				4			
11	Los recursos tecnológicos aplicados por el docente impulsan la creatividad de los estudiantes, estimulan su imaginación y capacidad de exploración.	4				4				4			
12	Los docentes promueven en sus estudiantes acciones de respeto, empatía, el aprendizaje y enseñanza colaborativo para promover un trabajo integrado.	4				4				4			
13	Los docentes crean situaciones didácticas a fin derecuperar saberes y conocimientos previos para diseñar actividades que favorezcan el desarrollo de sus habilidadesy valores.												
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>													
14	Se promueven acciones que involucren la participación activa de las familias para mejorar la educación de sus hijos.	4				4				4			

15	El docente considera las condiciones sociales que ayudan al logro de las metas y objetivos de la institución educativa.	4				4				4			
16	El docente informa continuamente de su labor pedagógica y progreso del aprendizaje de sus estudiantes a la IE y a los padres de familia.	4				4				4			
17	El docente interactúa con docentes de otras IE en el desarrollo de temas actuales que mejoren el aprendizaje.	4				4				4			
18	Los directivos en coordinación con los docentes gestionan al ministerio de educación la implementación en la IE de recursos de tecnología.	4				4				4			
19	El docente promueve actividades que involucren la participación activa de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	4				4				4			
20	El docente promueve actividades para el cuidado de la salud de los estudiantes integrando la participación de los aliados estratégicos	4				4				4			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAYSUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ALVAN LOPEZ ROGER VICTOR**

**DNI: 05594232**

**Especialidad del validador: Magíster en educación con mención en docencia universitaria**

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



**VALIDADOR 2**

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

## VALIDACION DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGOGICO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUGERENCIAS
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN</b>	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1	El liderazgo pedagógico del director promueve en los docentes de las IE compartir sus ideas y conocimientos para lograr un objetivo común en bienestar de los estudiantes.	4				4				4				
2	El directivo impulsa a favor del desarrollo integral de los estudiantes las buenas prácticas pedagógicas.	4				4				4				
3	El directivo gestiona oportunidades para que los docentes mejoren sus buenas prácticas docentes participando de capacitaciones, talleres y reuniones colegiadas que optimicen su desempeño.	4				4				4				
4	El directivo como líderes pedagógicos, promueve la participación de reuniones con los docentes para intercambiar sus ideas, propuestas y sugerencias en mejora de la calidad educativa	4				4				4				
5	El directivo promueve la participación de los padres de familia en proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	4				4				4				
6	En la IEI se promueve la participación de los padres de familia de manera activa y organizada en bienestar de los estudiantes.	4				4				4				

<b>DIMENSIÓN 2: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN EN LA ESCUELA</b>													
<b>7</b>	Los docentes reciben apoyo de sus directivos mediante capacitaciones y actualizaciones pedagógicas.	4			4				4				
<b>8</b>	Se desafía a los docentes fomentar su autoformación personal, participando en cursos presenciales o virtuales.	4			4				4				
<b>9</b>	Los docentes son desafiados a aplicar metodologías innovadas para mejorar la enseñanza-aprendizaje.	4			4				4				
<b>10</b>	El directivo genera confianza en los docentes brindándoles apoyo en su práctica pedagógica.	4			4				4				
<b>11</b>	El liderazgo pedagógico del director promueve la planificación de los instrumentos de gestión con los docentes, así como las actividades durante el desarrollo del año escolar.	4			4				4				
<b>12</b>	El director dentro de sus funciones brinda información de gestión administrativa de manera oportuna y transparente.	4			4				4				
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR PERSONAS</b>													
<b>13</b>	El liderazgo pedagógico del director desarrolla con los docentes una comunicación asertiva.	4			4				4				
<b>14</b>	El directivo desarrolla actividades de manera positiva propiciando el trabajo en equipo delegando funciones para un fin Institucional.	4			4				4				
<b>15</b>	El directivo realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	4			4				4				

16	El directivo motiva a los docentes a mejorar de manera óptima su práctica pedagógica.	4				4				4			
17	El directivo escucha atentamente a los docentes y ayuda en la búsqueda de la solución a posibles dificultades relacionadas con el personal.	4				4				4			
18	El directivo favorece a la creación de un clima institucional agradable y confiable entre los docentes.	4				4				4			
19	El directivo genera espacios de actualización en el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas.	4				4				4			
20	El directivo promueve el uso de los recursos digitales con los que cuenta la IE para dinamizar la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.	4				4				4			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **PRADINETT OLIVARES ANGELICA LORENA**

**DNI: 22289514**

Especialidad del validador: **Magíster en Educación, Directora de I.E.I**

**Firma del Experto Informante.**

**ION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUGERENCIAS
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES</b>	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1	El docente planifica actividades educativas motivadoras y desafiantes que impulsa el aprendizaje integral de los estudiantes.	4				4				4				
2	Las valoraciones de diagnóstico de los estudiantes sirven como recursos para la planificación pedagógica de los docentes.	4				4				4				
3	El docente conoce la situación familiar, económica y personal en la que viven sus estudiantes para elaborar sus clases.	4				4				4				
4	La docente Identifica las necesidades e interese de sus estudiantes para acompañarlo en el proceso de su aprendizaje.	4				4				4				
5	La docente planifica proyectos para promover en sus estudiantes la investigación.	4				4				4				
6	El docente en conjunto con los directivos de la IE participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	4				4				4				
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES</b>													
7	El docente planifica actividades pedagógicas considerando sus espacios, recursos y estrategias que crean condiciones para el desarrollo de su práctica pedagógica.	4				4				4				

8	El docente acompaña y monitorea el desarrollo el proceso enseñanza los estudiantes atendiendo sus necesidades de manera oportuna y pertinente.	4			4			4				
9	Los estudiantes reciben el acompañamiento y las indicaciones necesarias para el desarrollo de sus aprendizajes	4			4			4				
10	El docente considera opiniones y puntos de vista de los estudiantes para fortalecer su convivencia y autonomía.	4			4			4				
11	Los recursos tecnológicos aplicados por el docente impulsan la creatividad de los estudiantes, estimulan su imaginación y capacidad de exploración.	4			4			4				
12	Los docentes promueven en sus estudiantes acciones de respeto, empatía, el aprendizaje y enseñanza colaborativo para promover un trabajo integrado.	4			4			4				
13	Los docentes crean situaciones didácticas a fin derecuperar saberes y conocimientos previos para diseñar actividades que favorezcan el desarrollo de sus habilidadesy valores.											
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>												
14	Se promueven acciones que involucren la participación activa de las familias para mejorar la educación de sus hijos.	4			4			4				
15	El docente considera las condiciones sociales que ayudan al logro de las metas y objetivos de la institución educativa.	4			4			4				

16	El docente informa continuamente de su labor pedagógica y progreso del aprendizaje de sus estudiantes a la IE y a los padres de familia.	4				4				4			
17	El docente interactúa con docentes de otras IE en el desarrollo de temas actuales que mejoren el aprendizaje.	4				4				4			
18	Los directivos en coordinación con los docentes gestionan al ministerio de educación la implementación en la IE de recursos de tecnología.	4				4				4			
19	El docente promueve actividades que involucren la participación activa de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	4				4				4			
20	El docente promueve actividades para el cuidado de la salud de los estudiantes integrando la participación de los aliados estratégicos	4				4				4			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAYSUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PRADINETT OLIVARES ANGELICA LORENA**

**DNI: 22289514**

**Especialidad del validador: Magíster en Educación, Directora de I.E.I**

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

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

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

### VALIDADOR 3

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUGERENCIAS
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN</b>													
1	El liderazgo pedagógico del director promueve en los docentes de las IE compartir sus ideas y conocimientos para lograr un objetivo común en bienestar de los estudiantes.	4				4				4				
2	El directivo impulsa a favor del desarrollo integral de los estudiantes las buenas prácticas pedagógicas.	4				4				4				
3	El directivo gestiona oportunidades para que los docentes mejoren sus buenas prácticas docentes participando de capacitaciones, talleres y reuniones colegiadas que optimicen su desempeño.	4				4				4				
4	El directivo como líderes pedagógicos, promueve la participación de reuniones con los docentes para intercambiar sus ideas, propuestas y sugerencias en mejora de la calidad educativa	4				4				4				
5	El directivo promueve la participación de los padres de familia en proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	4				4				4				

6	En la I EI se promueve la participaci3n de los padres de familia de manera activa y organizada en bienestar de los estudiantes.	4			4			4				
<b>DIMENSI3N 2: GESTIONAR LA INSTRUCCI3N EN LA ESCUELA</b>												
7	Los docentes reciben apoyo de sus directivos mediante capacitaciones y actualizaciones pedag3gicas.	4			4			4				
8	Se desafía a los docentes fomentar su autoformaci3n personal, participando en cursos presenciales o virtuales.	4			4			4				
9	Los docentes son desafiados a aplicar metodologías innovadas para mejorar la enseñanza-aprendizaje.	4			4			4				
10	El directivo genera confianza en los docentes brindándoles apoyo en su pr3ctica pedag3gica.	4			4			4				
11	El liderazgo pedag3gico del director promueve la planificaci3n de los instrumentos de gesti3n con los docentes, así como las actividades durante el desarrollo del año escolar.	4			4			4				
12	El director dentro de sus funciones brinda informaci3n de gesti3n administrativa de manera oportuna y transparente.	4			4			4				
<b>DIMENSI3N 3: DESARROLLAR PERSONAS</b>												
13	El liderazgo pedag3gico del director desarrolla con los docentes una comunicaci3n asertiva.	4			4			4				
14	El directivo desarrolla actividades de manera positiva propiciando el trabajo en equipo delegando funciones para un fin Institucional.	4			4			4				

15	El directivo realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	4				4				4			
16	El directivo motiva a los docentes a mejorar de manera óptima su práctica pedagógica.	4				4				4			
17	El directivo escucha atentamente a los docentes y ayuda en la búsqueda de la solución a posibles dificultades relacionadas con el personal.	4				4				4			
18	El directivo favorece a la creación de un clima institucional agradable y confiable entre los docentes.	4				4				4			
19	El directivo genera espacios de actualización en el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas.	4				4				4			
20	El directivo promueve el uso de los recursos digitales con los que cuenta la IE para dinamizar la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.	4				4				4			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAYSUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: JORDAN RUIZ FIORELLA**

**DNI: 22290911**

**Especialidad del validador: Magíster en Educación, Directora de I.E.I**

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

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

  
**FIRMA DEL VALIDADOR**



7	El docente planifica actividades pedagógicas considerando sus espacios, recursos y estrategias que crean condiciones para el desarrollo de su práctica pedagógica.	4				4				4			
8	El docente acompaña y monitorea el desarrollo el proceso enseñanza los estudiantes atendiendo sus necesidades de manera oportuna y pertinente.		3			4				4			
9	Los estudiantes reciben el acompañamiento y las indicaciones necesarias para el desarrollo de sus aprendizajes	4				4				4			
10	El docente considera opiniones y puntos de vista de los estudiantes para fortalecer su convivencia y autonomía.	4				4				4			
11	Los recursos tecnológicos aplicados por el docente impulsan la creatividad de los estudiantes, estimulan su imaginación y capacidad de exploración.	4				4				4			
12	Los docentes promueven en sus estudiantes acciones de respeto, empatía, el aprendizaje y enseñanza colaborativo para promover un trabajo integrado.	4				4				4			
13	Los docentes crean situaciones didácticas a fin derecuperar saberes y conocimientos previos para diseñar actividades que favorezcan el desarrollo de sus habilidadesy valores.												
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>													
14	Se promueven acciones que involucren la participación activa de las familias para mejorar la educación de sus hijos.	4				4				4			

15	El docente considera las condiciones sociales que ayudan al logro de las metas y objetivos de la institución educativa.	4				4				4			
16	El docente informa continuamente de su labor pedagógica y progreso del aprendizaje de sus estudiantes a la IE y a los padres de familia.		3			4				4			
17	El docente interactúa con docentes de otras IE en el desarrollo de temas actuales que mejoren el aprendizaje.		3			4				4			
18	Los directivos en coordinación con los docentes gestionan al ministerio de educación la implementación en la IE de recursos de tecnología.	4				4				4			
19	El docente promueve actividades que involucren la participación activa de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	4				4				4			
20	El docente promueve actividades para el cuidado de la salud de los estudiantes integrando la participación de los aliados estratégicos	4				4				4			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAYSUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mg: JORDAN RUIZ FIORELLA**                      **DNI: 22290911**

**Especialidad del validador: Magíster en Educación, Directora de I.E.I**

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

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

  
**FIRMA DEL VALIDADOR**