



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución
educativa pública, Chiclayo

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

AUTORA:

Carreño Flores, Desiree Milagros (orcid.org/0000-0001-9031-5206)

ASESORAS:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

Dra. Briceño Hernandez, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicios

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por su amor y bondad para conmigo y mi familia, gracias por permitirme sonreír día a día a través de mis logros que no tiene fin. A mi padre Mario por su lucha que demuestra día a día, a mi madre Ingrid por todo su esfuerzo, sacrificio y sobre todo su amor a su familia, a mis hermanos Jaime y Rocío quienes con su amor seguimos en pie de lucha.

Desireé

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en especial a la Universidad César Vallejo la cual me abrió sus puertas para formarme profesionalmente.

A mis profesores Gladys Zorrilla y Roxita Briceño por el conocimiento brindado en todo este tiempo de aprendizaje constante, también por su paciencia que sin sus palabras de correcciones precisas no hubiese podido llegar a la meta y por su constante labor por brindar una educación de calidad a todos los egresados.

Desireé



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, Chiclayo", cuyo autor es CARREÑO FLORES DESIREE MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA DNI: 19258349 ORCID: 0000-0003-3856-0698	Firmado electrónicamente por: ZCIEZAG el 09-08- 2023 18:08:46

Código documento Trilce: TRI - 0641084



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARREÑO FLORES DESIREE MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, Chiclayo", 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 citatextual 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
DESIREE MILAGROS CARREÑO FLORES DNI: 21575972 ORCID: 0000-0001-9031-5206	Firmado electrónicamente por: DCARRENOFL5 el 04-08-2023 15:22:17

Código documento Trilce: TRI - 0641085

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnica y instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIÓN.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Nivel de Liderazgo Pedagógico en una centro educativo del estado de Chiclayo.</i>	18
Tabla 2	<i>Nivel de Desempeño Docente en una unidad escolar nacional de Chiclayo.</i>	19
Tabla 3	<i>Pueba de normalidad</i>	20
Tabla 4	<i>Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en un colegio estatal de Chiclayo.</i>	21
Tabla 5	<i>Relación entre las dimensiones de liderazgo pedagógico y la variable desempeño docente en un colegio publico de Chiclayo.</i>	22

RESUMEN

La presente investigación abordó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa pública ubicada en Chiclayo. La investigación involucró a 71 docentes y se enmarcó en un diseño descriptivo correlacional no experimental. El objetivo fue analizar la asociación entre ambas variables mediante el uso de cuestionarios. Los resultados revelaron una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación Rho de 0,671. Indican que a medida que aumenta el liderazgo pedagógico, también lo hace el desempeño docente en la institución. Se encontró que el 94% de los docentes presentaron un alto nivel de desempeño docente, lo que sugiere que la mayoría de los profesores están cumpliendo efectivamente con sus responsabilidades educativas lo cual se ve reflejado en el aprendizaje de los estudiantes que tienen a su cargo. Asimismo, el 87.3% de los docentes mostró un alto nivel de liderazgo pedagógico, lo que resalta la importancia de un liderazgo sólido en la promoción del éxito educativo. Estos hallazgos destacan la relevancia de fomentar y fortalecer el liderazgo pedagógico en la institución como un factor clave para mejorar el desempeño docente y, en última instancia, el aprendizaje de los estudiantes.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, desempeño docente y líder.

ABSTRACT

The present investigation addresses the relationship between pedagogical leadership and teacher performance in a public educational institution located in Chiclayo. The research involved 71 teachers and was framed in a non-experimental correlational descriptive design. The objective was to analyze the association between both variables through the use of questionnaires. The results revealed a significant correlation between pedagogical leadership and teacher performance, with a Rho correlation coefficient of 0,671. They indicate that as pedagogical leadership increases, so does teacher performance in the institution. It was found that 94% of the teachers presented a high level of teaching performance, which suggests that the majority of teachers are effectively fulfilling their educational responsibilities, which is reflected in the learning of the students under their charge. Likewise, 87.3% of teachers showed a high level of pedagogical leadership, which highlights the importance of strong leadership in promoting educational success. These findings highlight the relevance of promoting and strengthening pedagogical leadership in the institution as a key factor to improve teacher performance and, ultimately, student learning.

Keywords: Pedagogical leadership, teacher performance and leader.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo y en Latinoamérica diversos fenómenos, construcciones sociales, sistemas, procesos, conceptos, entre otros, cambian de manera continua y a una velocidad cada vez mayor, la educación y sus diversos aspectos que la conforman están incluidas (Robinson et al., 2019). El liderazgo pedagógico, por ejemplo, se enfrenta a constantes modificaciones normativas y con ello es de suma importancia el papel de un buen líder y también la labor del docente para la mejora del servicio educativo, sobre todo teniendo en cuenta que la calidad educación es uno de los propósitos del desarrollo sostenible, el cual ha sido afectado porque los modelos de enseñanza en todo el orbe han sido impactados por la enfermedad de COVID-19, misma que según la UNESCO ha puesto en riesgo el retorno de estudiantes de todos los niveles educativos en una suma aproximada de 24 millones, esto por el cierre de las escuelas que en promedio en el mejor de los escenarios, tomaron 41 semanas, mientras que en el peor de los casos como en Latinoamérica han sido por más de 60 semanas (Naciones Unidas 2022).

La falta de consideración acerca del impacto del liderazgo pedagógico y el desempeño docente podría ser interpretada como una falta de criterio para abordar la recuperación del tiempo perdido durante la enseñanza debido a la pandemia. A pesar de un creciente interés en la tecnología y la educación en línea, aspectos fundamentales como la pedagogía y el liderazgo han sido parcialmente relegados (Doll et al., 2021). Es imprescindible abordar de manera equilibrada la utilización de la tecnología y el liderazgo pedagógico para asegurar una educación efectiva y de calidad. Aunque la tecnología brinda oportunidades para la innovación, no se debe descuidar la importancia de la pedagogía y el liderazgo en el proceso educativo. Ambos aspectos deben considerarse de manera complementaria para enfrentar los desafíos actuales y futuros en la educación y aprovechar el potencial de la tecnología para enriquecer significativamente la experiencia de enseñanza y aprendizaje.

El Perú, tras el cuarto ERCE, orientado a evaluar los logros de aprendizaje en 16 países de América Latina en el 2019, el país mejoró con respecto al estudio del 2013. En referencia a los docentes, las prácticas de estos que más se asocian al aprendizaje son: interesarse por el aprendizaje de sus estudiantes, brindarles apoyo, organizar y planificar la enseñanza; no obstante, la disrupción sería un factor

limitante (UNESCO, 2021) cabe precisar que el avance según señala el informe no es suficiente y se necesita un plan para seguir avanzando en el desarrollo del sistema educativo vigente. Como se puede ver las prácticas de los docentes que ayudan a los estudiantes a aprender de manera más efectiva. se relacionan con el desempeño, una de las variables de esta investigación. En el PESEM 2016-2026 de MINEDU se considera como indicador del rendimiento del profesorado basado en el promedio de puntuaciones alcanzadas en la prueba de evaluación de nombramiento docente, el cual en el 2015 fue de 10.17 (RM N° 118-2022-MINEDU) dicho esto el director de la institución no toma las medidas correspondientes ante estos sucesos.

En el ámbito institucional en la institución educativa me refiere una auxiliar que ha notado que los docentes no cumplen con sus horarios de trabajo perjudicando así en el aprendizaje de los estudiantes, también refiere que los docentes piden permiso en sus horarios de labor perjudicando al alumnado (Perez Vargas P. 2023).

Con todo lo expuesto anteriormente, se plantea como interrogante: ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, Chiclayo? De igual forma se plantean las interrogantes específicas: ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico en una unidad escolar nacional?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una unidad escolar estatal? Y ¿Cómo se relacionan las dimensiones de liderazgo pedagógico con el desempeño docente en una entidad escolar del estado?

En la teoría de liderazgo propuesta por Garbanzo y Orosco (2010) se enfatiza el papel fundamental del líder al asignar la responsabilidad de ejecutar las instrucciones de gestión en el contexto educativo. Es esencial que estas instrucciones estén claramente alineadas con la mejora de los propósitos del currículo, con el fin de fomentar un desarrollo óptimo del proceso educativo. Además, se destaca la importancia de formalizar las metas y los objetivos educativos, asegurando que exista una visión coherente y bien definida para guiar los esfuerzos pedagógicos. Esta teoría subraya la relevancia del papel del líder en el ámbito educativo, ya que una asignación adecuada de responsabilidades y la alineación estratégica de las instrucciones con los objetivos del currículo pueden ejercer una influencia positiva en la calidad y efectividad del proceso educativo. La

formalización de metas y objetivos es un pilar fundamental para proporcionar una dirección clara y coherente, guiando a todo el equipo educativo hacia la consecución de resultados significativos en el aprendizaje de los estudiantes. En suma, esta perspectiva teórica proporciona una sólida base para reflexionar acerca del liderazgo pedagógico y su impacto en la mejora continua de la educación.

La justificación de este estudio es teórica, ya que busca contribuir al avance de la actividad científica mediante la actualización y ampliación del conocimiento acerca de las variables investigadas. Además, se busca enriquecer el panorama de investigaciones recientes relacionadas con las variables que se abordan en el presente documento. Asimismo, se pretende fomentar un ambiente agradable y satisfactorio para el desarrollo de más investigaciones, aprovechando también el apoyo de otras investigaciones afines al tema. En cuanto a la justificación práctica, se busca fundamentar la generación de secuencias de niveles de liderazgo pedagógico con el propósito de mejorar su eficiencia. De esta manera, se pretende contribuir al mejoramiento de las prácticas y estrategias educativas en el centro educativo, beneficiando así a la comunidad escolar. Además, desde la perspectiva metodológica, este estudio busca establecer un enfoque de trabajo ordenado y lógico, cuidadosamente diseñado para cada una de las variables investigadas. De esta manera, se busca orientar y guiar el desarrollo de estrategias, proyectos y programas que redunden en beneficio del centro educativo y sus actores involucrados.

Como objetivo general es determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en un colegio estatal, Chiclayo. Los objetivos específicos de esta investigación son, identificar el nivel de liderazgo pedagógico en una unidad escolar nacional, identificar el nivel de desempeño docente en una unidad escolar estatal y analizar la relación entre las dimensiones de liderazgo pedagógico y desempeño docente en una entidad escolar del estado, Chiclayo.

En lo que corresponde a la comprobación de la hipótesis, se acepta la alterna cuyo resultado señaló que sí existe relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una centro educativo nacional, la hipótesis nula no existe relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una colegio estatal, Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En un estudio realizado por Orellana (2019) a nivel internacional, se examinó el vínculo existente entre las dimensiones del liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes en El Salvador. El estudio se basó en una metodología cuantitativa, transversal y utilizado en la investigación un enfoque descriptivo y correlacional, con la participación de 105 profesores de instituciones educativas privadas. Los docentes respondieron dos cuestionarios: el Interrogatorio Multifactorial sobre liderazgo (MQL) con 45 ítems y el Interrogatorio de Autoevaluación Docente con 20 ítems. Mediante un análisis de regresión múltiple, se encontró que el liderazgo transaccional y transformacional fueron los factores más influyentes en el desempeño docente. Asimismo, se concluyó que los docentes que trabajaban bajo la dirección de directores con más de siete años de experiencia presentaron un rendimiento más destacado en sus funciones educativas.

En su investigación sobre liderazgo educativo en el departamento de Antioquia, Colombia, Rentería (2022) buscó exponer ante la comunidad científica, académica y social la clave para lograr un buen desarrollo del liderazgo pedagógico. El estudio adoptó una investigación, se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional-descriptivo. Para recolectar datos, se utilizó un cuestionario de 15 ítems con preguntas cerradas. Se examinaron los resultados obtenidos por los estudiantes en el PISA del año 2018 y se observó que el promedio estaba por debajo de la medida establecida por OCDE la cual se realizó en el 2018. A partir del análisis de correlación de Pearson ($r = 0,993$), se concluyó que el liderazgo educativo existe una influencia significativa.

En Ecuador, un estudio realizado por León (2023) específicamente en el estado de Guayaquil, examinó cómo la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa en el año 2022 afectó el desempeño docente. Con el fin de realizar la investigación, se utilizó una metodología descriptiva, no experimental y correlacional. Se evaluó a 35 docentes y 2 directivos, a quienes se aplicaron cuatro cuestionarios diseñados y validados por el autor. Al analizar los datos mediante Rho se obtuvo un valor de 0,044, lo que indica una correlación positiva muy baja. Además, se observó que α fue de 0,799, siendo mayor a 0,05, lo que sugiere que no existe vínculo entre la variable independiente "Liderazgo Transformacional" y la

variable dependiente "Desempeño Docente". Esto implica que el nivel de liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular y afecta negativamente la práctica de los docentes en la institución educativa.

En Brasil, Gerônimo et al. (2023) realizaron un estudio con el propósito de estudiar las características psicométricas de TBC (Teacher_Behavior_Checklist), una herramienta ampliamente empleada a nivel mundial para medir el desempeño laboral de los educadores. Dado que existían pocos trabajos realizados sobre el TBC en Brasil y estos a su vez eran limitados, esta investigación se propuso replicar el estudio previo de Keeley et al. (2010) utilizando una muestra nueva compuesta por 107 universitarios de educación física pertenecientes a una universidad estatal de Brasil. Se realizó una evaluación por parte de los participantes hacia tres tipos de profesores utilizando el TBC: el peor, uno regular y el mejor. Los resultados del análisis factorial confirmatorio respaldaron el modelo de dos factores del TBC, los hallazgos proporcionaron más pruebas de validez de la construcción y sugirieron que podría existir un único factor. Además, los resultados del Omega de McDonald confirmaron la confiabilidad. Estos resultados apoyan la utilidad del TBC como una valiosa herramienta para la evaluación formativa de los docentes en Brasil.

En el contexto peruano, Antonio y Herrera (2019) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar el nivel de conocimiento de los maestros sobre el desempeño del liderazgo pedagógico. Este estudio se enmarca dentro de un diseño descriptivo y transversal, y la muestra estuvo compuesta por 59 docentes pertenecientes a la UGEL03 de Lima. A los participantes se les administró una encuesta adaptada del Marco del buen desempeño directivo del Ministerio de Educación del Perú (MBDD, 2014). Los resultados indicaron que el 62,7% de los directivos presentaban un nivel muy bueno en la orientación de métodos pedagógicos para mejorar el aprendizaje, el 35,6% obtuvo un nivel bueno, y solo un 1,7% se halló que se encontraba en un nivel intermedio, en proceso de alcanzar la efectividad.

Jauregui et al. (2022) quienes realizaron un estudio con el propósito de investigar la conexión entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los educadores en un centro educativo básico de Iquitos. El cual siguieron un estudio de tipo cuantitativo, cuyo enfoque fue descriptivo-correlacional no experimental. La población incluyó a 100 docentes, los cuales fueron sometidos a una encuesta

utilizando un cuestionario el cual permitió recabar los datos requeridos para la investigación. Para el análisis, se empleó estadística descriptiva e inferencial no paramétrica. Los resultados indicaron una influencia significativa entre el liderazgo y el desempeño de los docentes en dicha institución, dado que el valor de χ^2_c fue mayor que el valor crítico χ^2_t , con un grado de libertad (gl) de 4 y $p < 0.05\%$.

En la región Lima, Haya (2023) desarrolló una investigación con el propósito de conocer como se relacionan los niveles del desempeño docente y las condiciones de trabajo en un centro educativo en Lima durante el año 2022. El cual tuvo un enfoque cuantitativo, básico, no experimental y descriptivo-correlacional. Lo conformaron 100 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, los cuales arrojaron los valores para Alpha de Cronbach 0,957 y 0,920 respectivamente para cada variable. Los resultados obtenidos de $Rho=0,240$ y $p = 0,016$, lo cual indica una correlación aceptable entre ambas variables, demostrando un vínculo entre el nivel de desempeño docente y las condiciones laborales en centro educativo.

También se cuenta con el estudio de Silva (2023) en el departamento de Lima plantea conocer el vínculo existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una unidad escolar específica ubicada en San Juan de Lurigancho durante el año 2022. El trabajo es cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional. Los participantes estuvieron conformados por 50 educadores. Para recopilar la información necesaria, se emplearon dos cuestionarios validados por expertos: uno enfocado en el liderazgo directivo y otro en el desempeño docente. Los hallazgos obtenidos revelaron las variables se influyen de manera directa y significativa, mostrando Rho de Spearman = 0,887, con un valor p de 0,000.

En la provincia de Collao-Trujillo, Nayra (2022) quería determinar en instituciones educativas secundarias, como se relacionan el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Contó con la participación de 113 sujetos. Para medir ambas variables, se aplicó una encuesta validada por tres expertos, demostrando alta confiabilidad con valores de 0,901 y 0,850 respectivamente para cada variable. Los resultados revelaron una correlación significativa y positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los diversos colegios del nivel secundario en Collao. Además, los hallazgos determinaron que el 55.5% del nivel de

desempeño docente puede atribuirse a un liderazgo pedagógico sólido por parte de los directivos de estas instituciones.

En el departamento de Lima, Sáenz (2022) realizó una investigación el cual le permitió establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una red educativa de nivel básico. Determinando que es cuantitativo, descriptivo-correlacional. Participando 140 maestros, a quienes se les aplicaron instrumentos validados con alta confiabilidad (0,891 y 0,835 correspondiente a las variables estudiadas en esta investigación). Los resultados revelaron que existe correlación, entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, como se evidencia donde $\alpha = 0,000$ y Rho de 0,450. En resumen, la investigación destacó una fuerte asociación de las variables estudiadas.

En el Perú los investigadores Vásquez et al. (2021), en la Corporación educativa adventista nor oriental, tuvieron como objetivo conocer de que manera se asocian el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, investigación básica, su diseño fue descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo, teniendo una correlación de Rho Spearman presentó como efecto de 0,543 y un p valor igual a 0.000 (p valor < 0,05); llegaron a la conclusión que el liderazgo esta asociado elocuentemente con el desempeño, las variables directamente se encuentran relacionadas; podemos decir, a excelente liderazgo académico, mejor será el desempeño educativo.

En su investigación en el departamento de Lambayeque, Vásquez (2023) desea mejorar el desempeño docente en instituciones de nivel primario, enfocándose en una perspectiva constructivista. El estudio es descriptivo-propositivo, siendo esta básica, cuantitativa y no experimental. Evaluando a 92 maestros de un colegio. Los resultados obtenidos a través de encuestas revelaron que el desempeño docente se encontraba en un nivel bajo en varias dimensiones, como la preparación de los estudiantes para el aprendizaje, la enseñanza centrada en el aprendizaje, la implicación en la gestión escolar, y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del educador. Como conclusión, se propuso la implementación de un piloto de gestión educativa desde la perspectiva constructivista, con el objetivo de contribuir a elevar la calidad del desempeño de los docentes en escuelas de nivel primario y secundario.

En su investigación realizada en Lambayeque, Lozada (2023) quien desea conocer el vínculo entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en profesores de un colegio de nivel primario. Se planteó un enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, descriptivo correlacional. Para lo cual se pidió la participación de 30 profesores, los cuales aceptaron para ser evaluados, los cuales resolvieron dos cuestionarios lo que permitió cuantificar los datos que se requerían para la investigación. Los resultados revelaron que el 70% de los docentes perciben un liderazgo pedagógico deficiente hacia la directora, dejando un pésimo desarrollo de sus funciones. Además, se identificó una significancia estadística con $\alpha = 0,000$, lo que indica una relación importante entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la institución.

Entre las principales teorías de liderazgo se encuentran la de Maxwell (2019) quien sostiene que el liderazgo consiste en la habilidad de mejorar a las personas en un área específica a través de la guía y orientación de un líder. Según Maxwell, un líder tiene la capacidad de influir en sus subordinados para que mejoren sus habilidades y capacidades. Por otro lado, la teoría de liderazgo de Garbanzo y Orosco (2010) enfatiza que el líder debe delegar la responsabilidad de llevar a cabo las instrucciones de gestión, asegurándose de que estén alineadas con los propósitos curriculares y contribuyan a la consecución de las metas y objetivos educativos.

Las definiciones del liderazgo desde una perspectiva científico-académica tienen sus orígenes en las universidades estadounidenses de Ohio y Michigan en la década de los años 40 (Bass, 1981; Pascual, 1987; Stodgill, 1974). Según Pascual, en su análisis bibliográfico hasta el año 1990, se concluye que el liderazgo no se basa en la leyenda de los "Grandes Hombres" ni puede explicarse únicamente por rasgos o características del temperamento. Además, no existe un modelo ideal de liderazgo aplicable a todas las situaciones. El liderazgo se considera un fenómeno que requiere coherencia entre la persona y el contexto, y es contingente, resultado de una relación causa-efecto entre las personas y las variables organizacionales. House (1971, actualizada en 1996) plantea que la efectividad de los líderes está relacionada con su capacidad para apoyar a sus seguidores en alcanzar objetivos, experimentar satisfacción y obtener recompensas. Por otro lado, Katz y Kahn (1978) definen el liderazgo pedagógico

como el rol que una persona desempeña en su posición dentro de una estructura social establecida, lo que implica un poder legal y aceptado por la sociedad, permitiendo que la dirección funcione con normalidad, orden y satisfacción.

Muñoz G., Weitein J., Sembler M., Marfán J. et al. (2019) sostienen que los directores de la educación básica son líderes pedagógicos que transmiten liderazgo a los maestros, con el propósito de formar líderes en las aulas para alcanzar los objetivos de aprendizaje de los estudiantes. Dueñas et al. (2022) definen el liderazgo pedagógico como la habilidad de gestionar una institución de manera ética, práctica e intelectual. Contreras (2016) concluye que el líder pedagógico fomenta la participación de los docentes en acciones que mejoren la eficacia del aprendizaje de manera sostenible. Murillo (2013) destaca que un liderazgo racional, flexible y equilibrado conduce a una dirección que logra que la escuela funcione como una unidad cohesionada, por tal motivo el liderazgo pedagógico implica apoyar la superación académica y personal de los alumnos. También incluye establecer una visión clara, compartir el liderazgo e incentivar que los docentes tengan capacitaciones constantes y continuas para que puedan adaptarse a los nuevos modelos de enseñanza y así mejorar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Rodríguez et al. (2020) señalan que los liderazgos pedagógicos en las instituciones educativas influyen en las prácticas y trabajos del personal, promoviendo el trabajo colaborativo, la motivación del docente, el desarrollo de capacidades profesionales y la asignación de tareas, con una visión clara del sentido del líder educativo, involucrando la movilización de recursos humanos y materiales orientados a mejorar el rendimiento académico. El liderazgo pedagógico implica otorgar a los maestros mayores responsabilidades y poder de decisión sin sacarlos de las aulas. También puede incluir funciones de gestión escolar como selección de recursos, diseño de currículo y participación en contratación y evaluación del personal (Harris & Mujis, 2002). Los maestros líderes ejercen influencia tanto dentro como fuera del salón de clases, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en toda la institución educativa, con miras a incrementar el rendimiento académico de los estudiantes. (Harris & Jones, 2019). Asimismo, el liderazgo docente implica influir en colegas y directivos para mejorar las prácticas de enseñanza y lograr un mayor aprendizaje estudiantil (York-Barr &

Duke, 2004). Los docentes líderes, según Danielson (2006) y Wenner & Campbell (2017), no solo se enfocan en enseñar a sus alumnos, sino que también buscan influir positivamente en otros dentro y fuera de la institución. El liderazgo pedagógico es un proceso en el cual los líderes educativos promueven la mejora continua del aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como de la enseñanza y evaluación. Requiere establecer una visión educativa compartida, fomentar la colaboración y desarrollo profesional de los docentes, y utilizar datos y evidencia para tomar decisiones informadas con un impacto positivo en el logro académico. (Shen et al., 2020).

Según la revisión de la literatura sobre el liderazgo pedagógico, se identificará tres dimensiones principales: creatividad/experimentación (que implica la aparición de nuevos enfoques y la generación de ideas en el aula), motivación (capacidad de entusiasmar, transmitir confianza y respeto) y empatía (trato individualizado hacia los alumnos). Estas dimensiones están en consonancia con el paradigma actual que reconoce tres ámbitos. El profesor efectivo se destaca por su actuación disciplinar, siendo innovador y cuestionador del conocimiento. Además, muestra habilidades pedagógicas que transmiten motivación y entusiasmo en su enseñanza. También actúa como un tutor, fomentando la adquisición autónoma del conocimiento por parte de los estudiantes. Los estudios mencionados como respaldo a estas ideas son los de Havnes y McDowell (eds., 2007), Hounsell et al. (2007) y Murillo (2006). Además, los trabajos de Cerdá y Ramírez (2010) también corroboran estas tres áreas principales del liderazgo pedagógico.

Romero (2016) las dimensiones presentadas son, 1) comunicación: genera relaciones de familiaridad produciendo el trabajo colegiado y un ambiente favorable para el aprendizaje, 2) planeamiento estratégico: capacidad de crear un enfoque y trayectorias de acción afines con las necesidades educativas del contexto, 3) liderazgo, congrega e influye en otros para desarrollar razones compartidas en un contexto profesional, y 4) gestión, prioriza y desarrolla habilidades encaminadas a optimar las técnicas de enseñanza y aprendizaje.

El liderazgo pedagógico implica una serie de características y habilidades, como la visión ganadora, la pasión por la vocación, la integridad y la autodisciplina (De Donis, 2007; Maxwell, 2007; Hernández et al., 2012).

Según Hernández et al. (2012), un líder debe tener cualidades psicológicas, físicas, sociales, prácticas e intelectuales, siendo resistente a la presión, inteligente, empático, motivador, sociable, sensible, confiable, comunicativo, autoconfiado, emocionalmente estable, resistente a la frustración y creativo. Respecto a los estilos de liderazgo, González (2008) describe al líder transformacional como alguien que busca producir más de lo establecido, orientando el trabajo hacia el cambio y la responsabilidad moral en beneficio colectivo. Peralta y Besio (2007) destacan la importancia de atender la carga laboral para un desempeño óptimo. Según Kurt L. (como se cita en Pérez, 2016), el liderazgo autoritario es aquel donde el líder tiene todo el poder y toma todas las decisiones. En cambio, Vallejo (2021) caracteriza al líder conciliador como alguien sociable que busca la armonía entre los trabajadores, mientras que Coleman (2013) lo define como el defensor de sus individuos y sus emociones. Por último, el liderazgo democrático, según Lewin (como se cita en Villalba, 2017), implica delegar autoridad y tomar decisiones involucrando a los subordinados.

El desempeño docente se refiere al nivel de logro alcanzado por los maestros en la planificación, implementación y evaluación del aprendizaje de los estudiantes, según han señalado Kusumaningrum et al. (2019). En el contexto del Marco de Buena Enseñanza (MBE) dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) de 2012, se establecen los lineamientos que deben caracterizar una docencia de calidad en Educación Básica Regular (competencias, dominios y desempeños). El MBE representa un consenso social y técnico entre el Estado, los educadores y la comunidad con el propósito de mejorar la enseñanza a los alumnos. El Minedu ha desarrollado marcos de buen desempeño para los directivos y docentes, con énfasis en la satisfacción, habilidades, competencias y gestión eficiente de los docentes (MINEDU, 2014, 2018). La satisfacción, formación y el trabajo colaborativo son aspectos clave para el desempeño docente (Vroom, 1964; Abdu, 2017; Jiménez, 2017; Quispe, 2020). El desempeño docente debe reflejar la eficacia de la formación inicial y las políticas educativas, promoviendo técnicas de enseñanza, aprendizaje y competencias en beneficio del estudiante, (Minedu, 2018; Castillo, Granda & Martínez, 2017). El liderazgo pedagógico es esencial en el desarrollo de los docentes y su capacidad de formar líderes en las aulas (Muñoz et al., 2019). Se han identificado características importantes de los líderes

pedagógicos, como la visión ganadora, la pasión por la vocación, la integridad y la autodisciplina (De Donis, 2007). También se han señalado diferentes estilos de liderazgo, como el transformacional, autoritario, conciliador y democrático (González, 2008; Peralta & Besio, 2007; Vallejo, 2021; Lewin, 1951 como se cita en Villalba, 2017).

Según el Instituto de Estadística de la UNESCO en el 2018, un educador cualificado es aquel que tiene la formación pedagógica requerida para enseñar en un nivel educativo específico, de acuerdo con las normativas legales establecidas en sus respectivos países. Sin embargo, no se llega a un consenso internacional de lo que es un "docente cualificativo". Colognesi (2020) destaca que los docentes cualificados cumplen cuatro roles clave al apoyar a maestros novatos: brindar apoyo emocional, asistencia pedagógica, facilitar la comprensión del entorno escolar y fomentar la innovación. Tynjälä y Heikkinen (2011) enfatizan que el aprendizaje en el lugar de trabajo es crucial para los docentes, ya que es donde adquieren las competencias más relevantes para su labor. Estudios empíricos, como los de Aspfors y Bondas (2013), subrayan que el trabajo a través de relaciones con colegas y colaboración en redes de apoyo profesionales influye significativamente en el desarrollo profesional de los maestros recién calificados, por lo tanto el desempeño docente abarca la eficacia con la que un maestro prepara, enseña y evalúa el aprendizaje de los estudiantes, así como su habilidad para crear y mantener un ambiente de aula que fomente el desarrollo académico y socioemocional de los alumnos.

Minedu (2020) promulgó un reglamento cuya normativa precisa las directrices de las competencias en el MBDD y su funcionamiento, de manera que apoye en el modelo y aplicación con respecto al perfeccionamiento continuo del profesor formulando diversas dimensiones para el desempeño, 1) preparación para el estudiante en cuanto al aprendizaje se refiere al trabajo pedagógico donde se elabora, planifica la documentación anual considerando sus aprendizajes y actividades del estudiante, 2) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes hace mención a la colaboración de los maestros como mediadores en su aprendizaje, direccionado a un enfoque inclusivo creando un aprendizaje integro, 3) cooperación de la gestión en la escuela articulada a la sociedad se define como la asistencia del docente en forma continua y activa con toda la comunidad

educativa con la finalidad de alcanzar una alineación de calidad, 4) progreso de la profesionalidad y la identidad docente apunta a la ilustración permanente de su profesión, teniendo siempre presente su disciplina y principios éticos. aprendizaje que se refiere al trabajo pedagógico donde se labora, la planificación de la documentación anual considerando aprendizajes y actividades del estudiante; instrucción para el aprendizaje de los estudiantes hace mención a la colaboración de los maestros como mediadores en su aprendizaje, direccionado a un enfoque inclusivo creando un aprendizaje integro; la cooperación de la gestión en la escuela articulada a la sociedad se define como la asistencia del docente en forma continua y activa y finalmente el progreso de la profesionalidad y la identidad docente apunta a la ilustración permanente de su profesión, teniendo siempre presente su disciplina y principios éticos.

Es por eso que el liderazgo pedagógico y el desempeño docente son dos elementos esenciales para el éxito de cualquier institución educativa. El liderazgo pedagógico implica la capacidad de los líderes y directivos educativos para fomentar la mejora continua del aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como de la enseñanza y evaluación que lo facilita. Por otro lado, el desempeño docente se refiere a la eficacia con la que los maestros planifican, enseñan y evalúan el aprendizaje de los estudiantes, así como su habilidad para crear un ambiente de aula propicio para el crecimiento académico y socioemocional de los alumnos (Leithwood et al., 2019).

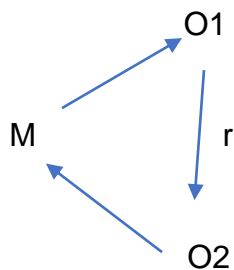
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La investigación de enfoque cuantitativo, se definió como básica, está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes, ya que consistirá en percibir aspectos fundamentales de las variables para evaluarlas y luego determinar relaciones que se establecen entre ellas (CONCYTEC, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación: Se seleccionó un diseño de investigación descriptivo correlacional para examinar la asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa (Hernández & Mendoza, 2018).

Este diseño permitió analizar las variables sin manipularlas, observando cómo se comportan en un contexto específico (Johnson & Christensen, 2019), para lo cual se planteó el siguiente diseño:



M = Muestra

O1 = Liderazgo pedagógico

O2 = Desempeño docente

R = Relación

3.2. Variable y operacionalización

Liderazgo pedagógico (Variable independiente)

- **Definición conceptual:** De acuerdo con Day et al (2019), implica que los líderes educativos tienen la capacidad de fomentar la mejora continua del

aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como de la enseñanza y evaluación. Esto se logra mediante la creación de una visión compartida, promoviendo la colaboración y el desarrollo profesional de los docentes, y tomando decisiones informadas basadas en datos y evidencia para mejorar el logro académico de los estudiantes.

- **Definición operacional:** La metodología utilizada fue la encuesta, con medición escala de Likert empleando como instrumento el cuestionario, se trabajó en base a tres dimensiones y se 17 ítems.

Desempeño docente (Variable dependiente)

- **Definición conceptual:** De acuerdo con MINEDU (2022), el desempeño docente se define como la capacidad y destreza del docente para diseñar, implementar y evaluar las actividades de enseñanza-aprendizaje, considerando las particularidades y requerimientos de los estudiantes. Asimismo, implica promover el desarrollo de las competencias y habilidades de los estudiantes, y crear un ambiente en el aula que facilite el aprendizaje.
- **Definición operacional:** la técnica que se empleó fue la encuesta, con medición escala de Likert, el instrumento utilizado fue el cuestionario, se trabajó en base a 4 dimensiones y 30 ítems.
- **Escala de medición:** La escala ordinal de Likert (1932) se utilizó como una herramienta de medición por los investigadores para evaluar las opiniones y actitudes de las personas. Esta escala de calificación permitió a los individuos expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones específicas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. Participaron 71 maestros de la institución educativa pública de Chiclayo, todos ellos trabajan en la institución educativa.

- **Criterios de inclusión:** se tomó en cuenta para esta investigación a los docentes nombrados de la institución educativa.
- **Criterios de exclusión:** no se excluyó a ningún docente.

3.3.2.Unidad de análisis de datos: El docente nivel secundaria.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios para evaluar el liderazgo pedagógico la autora construyó una escala de Likert considerando tres dimensiones y veinte ítems implica la elaboración y recolección de los datos de acuerdo a los instrumentos que fueron aplicados para la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente, para ver la validez y confiabilidad de los cuestionarios se sometió a juicios de tres expertos y ambos fueron aplicados a un grupo piloto y se analizó a través del Alfa de Cronbach. Para ver la validez y confiabilidad de los cuestionarios se sometió a juicios de tres expertos y ambos fueron aplicados a un grupo piloto y se analizó a través del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Se solicitó la autorización del responsable de la dirección, quien delegó la organización y coordinación para la distribución de las encuestas a los maestros de la institución educativa en los turnos de mañana, tarde y nocturno. Luego, se procedió a entregar las encuestas, mencionando el objetivo de la investigación y presentando las variables de liderazgo pedagógico (con 17 ítems) y desempeño docente (con 30 ítems) incluidas en el cuestionario. Una vez recolectada la información, las respuestas se registraron en el programa Excel, y antes de concluir cada cuestionario, se verificó que todos los ítems hubieran sido respondidos adecuadamente.

3.6. Método de análisis de datos

Se recurrió al método estadístico con la finalidad de poder procesar la información para obtener buenos resultados y así procesar los datos en el programa Excel, SPSS donde se aplicó la estadística descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En la metodología de la tesis se tomaron en consideración aspectos éticos para garantizar la integridad y el respeto hacia los participantes y la investigación en su totalidad. Se obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la institución pertinente, asegurando el cumplimiento de los principios éticos y las normativas actuales.

Para preservar el anonimato y la confidencialidad de los datos, se emplearon identificadores numéricos en lugar de información personal. Asimismo, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando que participaran de manera voluntaria y con pleno entendimiento de los objetivos del estudio.

Se implementaron procedimientos para garantizar un manejo ético de los datos, restringiendo su uso únicamente con fines de investigación y protegiéndolos contra el acceso no autorizado. Se veló por el bienestar de los participantes, evitando cualquier riesgo físico o emocional, y se brindó la opción de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. En todo momento, se tomaron medidas para evitar cualquier forma de manipulación o coacción durante el desarrollo de la investigación (UKRI, 2022).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de liderazgo pedagógico en una centro educativo del estado de Chiclayo.

Nivel de Liderazgo Pedagógico	Docentes	%
Bajo	3	4,2
Medio	6	8,5
Alto	62	87,3
Total	71	100.0

Nota. Respecto al análisis del nivel de la variable liderazgo pedagógico se encontró que el nivel alto es el que prevalece con un 87,3%, seguido del nivel medio con un 8,5%, y con un nivel bajo de 4,2%, lo que implica que la mayor parte de docentes presentan una buena actividad en su práctica laboral.

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en una unidad escolar nacional de Chiclayo.

<i>Nivel de Desempeño docente</i>	<i>Docentes</i>	<i>%</i>
Bajo	3	4,2
Medio	1	1,4
Alto	67	94,4
Total	71	100,0

Nota. Respecto al análisis del nivel de la variable desempeño docente se observa que el nivel alto es el que prevalece con un 94,4%, seguido del nivel bajo con un 4,2% y con y nivel medio de 1,4% lo que indica que los docentes presentan un desempeño docente regular.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico	0,161	71	<,001
Desempeño docente	0,194	71	<,001

Nota. Se visualiza que los valores α son menores a 0.01, por lo cual presentan una distribución no paramétrica, por tal motivo se aplicó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en un colegio estatal de Chiclayo.

			Liderazgo Pedagógico	Desempeño Docente
Rho De Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,671**
	Liderazgo Pedagógico	Sig. (bilateral)		0.000
		N	71	71
		Coefficiente de correlación	,671**	1,000
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	71	71

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

Nota. Se aprecia el análisis de tipo correlacional con Rho Spearman entre las dos variables principales objeto de estudio, liderazgo pedagógico y desempeño docente; en la cual se observa que existe una correlación positiva muy significativa (Rho = 0.671; $p < 0.001$). Esto indica que, a mayor nivel de liderazgo pedagógico habrá un mejor desempeño docente; dicho de otra forma, los docentes que planifican bien tienen un mejor desempeño.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de liderazgo pedagógico y la variable desempeño docente en un colegio público de Chiclayo.

		Liderazgo para la creatividad	Liderazgo para la motivación	Empatía de liderazgo
	Coeficiente_de correlación_Rho	0,438	0,679	0,622
Desempeño docente	Sig._(bilateral)	< 0,001	< 0,001	< 0,001
	n	71	71	71

Nota: La correlación entre las dimensiones de liderazgo pedagógico y el desempeño docente es altamente significativa ($p \leq 0.001$), lo que valida los datos obtenidos y muestra que a mayor nivel de liderazgo pedagógico, se observa una mejora en el desempeño docente en su dimensión liderazgo para la motivación se tiene mayor nivel 0,679 correlación con el desempeño docente, en segundo lugar empatía de liderazgo con 0,622 y liderazgo para la creatividad 0,438 de correlación.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó en el departamento de Lambayeque provincia de Chiclayo, en una institución educativa pública, tuvo como objetivo determinar la relación que tiene entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, para obtener los resultados se realizó el análisis de tipo correlacional con Rho de Spearman, por lo que fue necesario plantearse la interrogante ¿ Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en tal sentido el desarrollo de esta investigación se realizó en base a dos variables, la V.D. siendo el liderazgo pedagógico la misma que presentó las dimensiones 1) liderazgo para la creatividad/experiencia, 2) liderazgo para la motivación y 3) empatía de liderazgo y con respecto a la V.I. que es desempeño docente las que tuvo como dimensiones 1) preparación para el aprendizaje para los estudiantes, 2) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) participación de la gestión articulada en la comunidad y 4) desarrollo de la profesionalidad e identidad.

De acuerdo a lo descrito en líneas arriba, en la correlación con los resultados obtenidos el nivel de la variable dependiente del liderazgo pedagógico según los docentes es de 83,7% nivel alto, con un nivel medio de 8,5% y presentando un nivel bajo de 4,2% siendo así los resultados obtenidos por Rentería (2022) en su investigación sobre liderazgo pedagógico en su propósito ante la sociedad científica, académica y social fue demostrar que la clave del éxito de un buen liderazgo pedagógico, tuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,993$, su medición se realizó con la escala de Likert, la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, concluyó que el liderazgo pedagógico presenta una influencia significativamente.

Del mismo modo Orellana (2019) en su trabajo de investigación precedió que el modelo que mejor predice es el desempeño docente compuesto por el liderazgo transaccional y transformacional según sus datos estadísticos $p = .006$, llegaron a la conclusión cuyos directores que tienen más de siete años dirigiendo el cargo, los docentes presentan mayor desempeño docente, coincide con el resultado en este estudio ya que el liderazgo pedagógico presentó un porcentaje alto de 87,3%.

Para ello se tomó los trabajos de investigación ya expuestos para una comparación y/o discusión, en la tesis expuesta por Antonio y Herrera (2019) en su

investigación examinaron el conocimiento de los maestros sobre el liderazgo pedagógico llegando a la conclusión que los directivos presentan métodos educativos en un nivel bueno dicho esto, en esta investigación el nivel del liderazgo pedagógico muestra un nivel alto quiere decir que es significativo para ambos estudios.

En ese sentido, Jauregui (2022) y Nayra (2022) también coinciden cuando en su trabajo de investigación afirmaron que se establece una asociación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, lo cual ratificaron que la relación es directa.

En su estudio, Sáenz (2022) buscó establecer la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, participaron 140 maestros, y los resultados mostraron una correlación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($\alpha = .000$, $Rho = 0.450$). En conclusión, la investigación resaltó una fuerte asociación entre las variables estudiadas.

Por otro lado, Vásquez et al. (2021) realizaron una investigación con el propósito de determinar si existe relación entre liderazgo y desempeño. Utilizaron el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman, y encontraron un valor igual que les llevó a concluir que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño. Las variables están directamente relacionadas, lo que sugiere que un liderazgo pedagógico excelente se traduce en un mejor desempeño docente.

Por ello, Lozada (2023) en su estudio teórico como objetivo determino la relación que existe entre liderazgo pedagógico y gestión educativa, de docentes nivel primaria dando como resultado que el nivel de liderazgo pedagógico acerca de la directora fue bajo refirieron los docentes por tanto se observa una discordancia con los resultados de este estudio.

También Pascual (1987) señala que el liderazgo no se puede explicar, no se puede explicar teniendo en cuenta los rasgos y características del temperamento por lo que dice que no existe modelo idóneo de liderazgo aceptado para las diferentes situaciones que se puedan presentar, lo que indica que hay una discordancia ante dicho estudio ya que los resultados obtenidos ante la variable de liderazgo pedagógico presentaron un nivel alto.

Considerando lo que afirma House (1971, actualizada en 1996), la efectividad de los líderes está estrechamente relacionada con su habilidad para

respaldar a sus seguidores en el logro de objetivos, experimentar satisfacción y recibir recompensas. Por otro lado, según Katz y Kahn (1978), el liderazgo pedagógico se refiere al papel que una persona desempeña en una estructura social establecida, con un poder legal y aceptado por la sociedad, lo que permite que la dirección funcione de manera organizada, ordenada y satisfactoria.

Así mismo, Marfán et al. (2019) mencionan que los directores de educación básica son líderes pedagógicos, ya que emiten liderazgo pedagógico, entonces podemos decir que coincide con lo dicho por Maxwell (2019) en su teoría sobre liderazgo donde representa la mejora a las personas para desenvolverse en diferentes áreas, con la orientación y guía de un líder ya que presenta influencia sobre sus subordinados mostrando aptitudes y capacidades positivas.

Cabe mencionar que el liderazgo pedagógico se caracteriza por poseer ciertas cualidades y habilidades como visión ganadora, pasión por la vocación, integridad y autodisciplina (De Donis, 2007; Maxwell, 2007 y Hernández et al., 2012).

Hernández et al. (2012) sugiere que un líder pedagógico debe tener cualidades psicológicas, físicas, sociales, prácticas e intelectuales, tales como resistencia a la presión, inteligencia, empatía, motivación, sociabilidad, sensibilidad, confiabilidad, habilidades comunicativas, autoconfianza, estabilidad emocional, resistencia a la frustración y creatividad. Varios estudios describen diferentes estilos de liderazgo: el líder transformacional busca superar lo establecido, orientando el trabajo hacia el cambio y la responsabilidad moral en beneficio colectivo (González, 2008).

El líder conciliador es sociable y busca la armonía entre los trabajadores (Vallejo, 2021), mientras que el líder autoritario toma todas las decisiones y ejerce todo el poder (Kurt L. citado en Pérez, 2016). Por último, el liderazgo democrático implica delegar autoridad y tomar decisiones involucrando a los subordinados (Lewin citado en Villalba, 2017).

Varios autores (Muñoz G. et al., 2019; Dueñas et al., 2022) sostienen que el liderazgo pedagógico en la educación básica implica que los directores sean líderes que transmitan su liderazgo a los maestros, fomentando así la formación de líderes en las aulas para alcanzar los objetivos de aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la habilidad de gestionar la institución de manera

ética, práctica e intelectual, y alentar la participación de los docentes en acciones que mejoren de forma sostenible la eficacia del aprendizaje. Asimismo, se enfatiza que un liderazgo racional, flexible y equilibrado conduce a una dirección que logra que la escuela funcione como una unidad cohesionada, lo que apoya el crecimiento académico y personal de los alumnos. Además, el liderazgo pedagógico implica establecer una visión clara, compartir el liderazgo y promover capacitaciones constantes para los docentes, lo que les permite adaptarse a nuevos modelos de enseñanza y mejorar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Siendo así que, los resultados del liderazgo pedagógico evidenciaron un nivel alto con 83.7% en su resultado lo que indica que la mayor parte de los docentes presentan en su dimensión empatía de liderazgo, por ello coincide con De Donis (2007) presenta como característica a un líder con visión, ganadora pasión por la vocación, integridad y revisión de valores.

Así mismo en los resultados obtenidos en su dimensión liderazgo para la motivación con un nivel alto de 0,679 respecto a la correlación con el desempeño docente muestra una alta significancia lo que indican que los docentes presentan buen liderazgo para la motivación con los estudiantes, complementariamente señalado por Vallejo (2021) que el líder conciliador es sociable y puede perder mucho tiempo conversando temas de trabajo, quiere decir que no presenta interés por llevar un clima laboral armonioso.

Respecto a la segunda variable, el desempeño docente, este estudio encontró que prevalece un nivel alto con un 94.4%, y su correlación de Spearman es de 0,671. De manera complementaria, León (2023) investigó cómo la falta de liderazgo transformacional afecta el desempeño docente, encontrando una correlación de Spearman de 0,044, la cual es positiva, pero baja.

Así mismo Haya (2023) en su objetivo por determinar la relación entre el nivel del desempeño docente y las condiciones laborales, en sus datos de confiabilidad con el Alfa de Cronbach alcanza un nivel de 0,957 para la variable desempeño docente, mientras que para la variable condiciones laborales presentó un nivel de 0,920, siendo el resultado de esta investigación en el Alfa de Cronbach de la variable desempeño docente 0,969 observándose niveles altos de confiabilidad en ambos estudios.

Después de analizar los resultados de correlación de Rho de Spearman, se encontró que el liderazgo pedagógico tiene una correlación de 0,671 y el desempeño docente una correlación de 1,000, ambas presentando una correlación positiva muy significativa. Coincidentemente, Silva (2023) también investigó la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, encontrando una correlación de Rho de Spearman de 0,887, lo que indica una relación significativa entre ambas variables.

A la vez Abdu (2017) indicó la importancia de la complacencia de los maestros por desarrollar la satisfacción del docente en desenvolver el desempeño del aula hacia los estudiantes, discordancia con lo señalado por Jiménez (2017) y Quispe (2020) quienes indicaron que el docente posee el control, por lo tanto, genera el provecho de manera propia como también grupal con respecto al desempeño.

Según el informe del Instituto de Estadística de la UNESCO en 2018, un educador cualificado es aquel que cuenta con la formación pedagógica necesaria para enseñar en un nivel educativo específico, de acuerdo con las regulaciones legales de su país. Sin embargo, no existe un acuerdo internacional sobre lo que define a un "docente cualificado". Colognesi (2020) resalta cuatro roles clave desempeñados por los docentes cualificados al apoyar a maestros novatos: proporcionar apoyo emocional, asistencia pedagógica, facilitar la comprensión del entorno escolar y promover la innovación. Tynjälä y Heikkinen (2011) enfatizan la importancia del aprendizaje en el lugar de trabajo para los docentes, ya que adquieren competencias relevantes para su labor. Estudios empíricos, como los de Aspfors y Bondas (2013), destacan que el trabajo en colaboración con colegas y en redes de apoyo profesional tiene un impacto significativo en el desarrollo profesional de los maestros recién calificados.

Así mismo el MED (2018) elaboró y anunció cuatro dominios señalados por Gonzáles & Subaldo (2015) que serán mencionados de acuerdo a su puntaje de normalidad en sus dimensiones, enseñanza para el aprendizaje con un puntaje de 0,234 posicionándose en el primer lugar con respecto a la encuesta formulada hacia los maestros, en segundo lugar participación de la gestión de la escuela articulada a la con un puntaje de 0,213, en tercer lugar se encuentra la dimensión identidad y profesionalidad con un porcentaje de 0,184 y por último la dimensión preparación

para el aprendizaje con un nivel de 0,175, mencionados estos puntajes podemos que la institución educativa presenta buena estrategia, planificación y organización en cuanto a sus cuatro dimensiones que corresponden al desempeño docente. Es por eso que el aprendizaje de los estudiantes se ve influenciado por la colaboración de los maestros como mediadores en su proceso educativo, enfocado hacia una perspectiva inclusiva que fomente un aprendizaje integral. La cooperación de la gestión escolar, en consonancia con la sociedad, se define como el apoyo continuo y activo por parte de los docentes. Por último, el progreso de la profesionalidad y la identidad docente se centra en el desarrollo constante de su profesión, manteniendo siempre presente su disciplina y principios éticos.

Cabe destacar que los docentes con un alto nivel de liderazgo pedagógico mostraron un desempeño más efectivo, con planificación, enseñanza y evaluación adecuadas. Además, crearon un ambiente de aula propicio para el desarrollo académico y socioemocional de los alumnos, generando mayor interés y compromiso por parte de los estudiantes.

Es de suma importancia destacar que, aunque existe una correlación positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, otros factores también pueden tener un impacto en los resultados finales. Aspectos como el entorno educativo, los recursos disponibles y la motivación intrínseca de los docentes también desempeñan un papel fundamental en el éxito educativo.

Por todo lo expuesto en la investigación como es el caso de las referencias y los resultados que se obtuvieron, se puede afirmar que el liderazgo pedagógico y el desempeño docente son pilares fundamentales para el éxito de una institución educativa. El liderazgo pedagógico implica la capacidad de los líderes educativos para fomentar el aprendizaje y desarrollo continuo de los estudiantes, así como la enseñanza y evaluación efectivas. Por otro lado, el desempeño docente se refiere a la eficacia con la que los maestros planifican, enseñan y evalúan el aprendizaje, y su habilidad para crear un ambiente de aula propicio para el crecimiento académico y socioemocional de los alumnos.

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta como objetivo general se concluye que, si existe relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, Chiclayo ($Rho = 0,671$).
2. El nivel del liderazgo pedagógico presento un nivel alto de 87,3%, lo que indica que la mayoría de los docentes estuvieron de acuerdo en que presentaban un nivel de liderazgo alto, quiere decir que los docentes cumplen con su rol de obtener metas y objetivos.
3. Los docentes de la institución educativa presentaron un nivel de desempeño docente alto de 94,4%, lo que se percibe que los maestros presentan técnicas de aprendizaje, enseñanza, gestión e identidad.
4. Se concluye que las dimensiones de liderazgo pedagógico ($Rho1 = 0,438$, $Rho2 = 0,679$, $Rho3 = 0,622$) se relacionan directamente con el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que el presente estudio sea empleado como muestra para otros trabajos de investigación que se puedan realizar a futuro en la institución educativa, con el propósito de poder dar alcances en mejoras para beneficio de la comunidad estudiantil.
2. A los directivos se le recomienda emplear un cuestionario para la opinión de los maestrantes, ya que es un instrumento validado y de confianza para poder obtener información precisa y verás.
3. A todos los estudiantes de tesis que presenten interés en investigar el liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente, esta investigación puede servir como base para un presente estudio a futuro.
4. A las autoridades convenientes a cargo de inspeccionar los sistemas educativos, se les recomienda tener en cuenta los datos obtenidos en la investigación con el propósito de plantear mejoras de gestión.

REFERENCIAS

- Aiteco Consultores(2018). *Teoría de la ruta-meta. Comportamiento del líder*.
<https://www.aiteco.com/teoria-de-la-ruta-meta/>
- Alanya E., León L., Palomino L., Portugués J., (2022) Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuestas educativas* 4(7), 44-53.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/774/2010>
- Alegría-Donayre, R., Trujillo-Mariño, N., Chipana-Coarite, R. y GutiérrezAvellaneda, M. (2021). Pedagogical Management and Teacher Satisfaction in Public School at Covid 19 Times. *Revista Geintec*, 11(4), 334-343.
https://www.researchgate.net/publication/353180079_Pedagogical_Management_and_Teacher_Satisfaction_in_Public_School_at_Covid_19_Times
- Alma Harris & Michelle Jones (2019) Teacher leadership and educational change. *School Leadership & Management*, 39(2), 123-126, DOI: 10.1080/13632434.2019.1574964
- Antonio M. G., & Herrera, A. M. (2019) El liderazgo del director desde la mirada de los docentes. *Revista Gestión I+D*, 4(2), 31-46.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- Aspfors, J., & Bondas, T. (2013) Cuidar sobre cuidar: experiencias de docentes recién titulados sobre sus relaciones dentro de la comunidad escolar. *Teachers and Teaching*, 19(3), 243-259.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13540602.2012.754158>
- Bolívar, A. (2015). Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. Universidad Granada Padres Y Maestros. *Journal of Parents and Teachers*, (361), 23-27. <https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.004>
- Bravo, C. B. (2017). Liderazgo Pedagógico del director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. {Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile}.
<https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>

- Canales A. L. & Ugalde M. E. (2020). Influencia del Liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15),1-9
<https://revistacseducacion.unr.edu.ar/index.php/educacion/article/view/541>
- Cerda, L., & Ramírez, M. (2010). *Evaluación de estilos de liderazgo en la docencia: una aplicación en la enseñanza univerversitaria de postgrado. Sistemas, cibernética e informática*, 7(1).
<https://www.iiisci.org/Journal/pdv/risci/pdfs/MJ767WU.pdf>
- Commonwealth of Learning (2018). *Guide to blended learning*.
http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/3095/2018_Cleveland-Innes-Wilton_Guide-to-Blended-Learning
- Congreso de la República del Perú. (2021). *Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-ley-n-31250-1968664-1>
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143217745880>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista de Ciencias de la Educación*, 19(33), 229-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cortés, D. (2022) Liderazgo pedagógico y Gestión educativa en el marco de la digitalidad: una mirada crítico-humanista. *REVISTA ARBITRADA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES* (54), 95-105.
<https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5495-105-Cortes.pdf>
- Danielson, C. (2006). *Teacher leadership that strengthens professional practice*. Association for Supervision and Curriculum Development.

<https://books.google.com.pe/books?id=XhBRBAAAQBAJ&lpg=PR6&ots=h-LvK5ds8q&lr&hl=es&pg=PR6#v=onepage&q&f=false>

Díaz O. (2021) Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. {Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo}.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85917/D%
adaz COG-SD.pdf? Sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85917/D%c3%adaz%20COG-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)

Doll, K., Ragan, M., Calnin, G., Mason, S., & House, K. (2021). Adapting and Enduring: Lessons Learned from International School Educators During COVID-19. *Journal of Research in International Education*, 20(2), 114–133. <https://doi.org/10.1177/14752409211034399>

Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221–258.

<https://doi.org/10.1177/0013161X15616863>

Escribano E. (2016) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2) 1-25. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>

Espinosa, P., Prieto, W., Rubio, C., & Ochoa, M. (2021). Liderazgo, calidad y educación. Sistemas de gestión de calidad en instituciones educativas. *Revista Conrado*, 17(81), 419-427, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400419

Garbanzo G. M. & Orozco V. H. (2010) Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 34(1) 15-29. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>

Gerônimo, V. C., Oliveira Henklain, M. H., Carmo, J. D. S., & Keeley, J. W. (2023). Utility of the Teacher Behavior Checklist beyond Psychology Majors: Replication with Brazilian Physical Education Students. *Acta Colombiana*

- de *Psicología*, 26(1),214-225.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79874880014>
- Guivin M. (2019). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico en una Institución Educativa del nivel secundario* {Tesis de maestría, Universidad César Vallejo}.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43734/Guivin_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Harris, A., & Muijs, D. (2002). Teacher leadership: A review of research. *National College for School Leadership*, 1-5.
https://www.academia.edu/download/36853131/Teacher_Leadership_-_A_Review_of_Research.pdf
- Haya J. (2023) *Desempeño docente y condiciones laborales en una institución educativa privada, Lima 2022*. {Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo}.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110339>
- Hernández, R. C., & Mendoza C. (2018) *Metodología de la Investigación, Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernandez-%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Jáuregui J.C., Menacho I., Chávez P. E., Ramírez L.L. y Romero E. J (2022) El liderazgo directivo y el desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes, Revista de Investigación en Ciencias de la educación* 6(23), 648-658.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Jiménez, S. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 16, 66-74.
<http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Johnson, B., & Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches (7th edition)*. Sage Publications.
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/educational-research/book259335>

- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2019). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(4), 1-8. https://www.researchgate.net/publication/332530133_Seven_strong_claims_about_successful_school_leadership_revisited/citation/download
- León Ortiz, A. Y. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022. {Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo} <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106115>
- Likhushina, M. & Radchenko, G. (2021). E-portfolio as a tool of pedagogical management in the virtual information and educational environment of the university. *Interagromash*, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127312065>
- Ministerio de Educación del Perú (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico - Perú*. <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2017/>
- Ministerio de Educación. (2019). *Concurso de Nombramiento, 2019: Reporte de Evaluación en cifras*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11584140764Evaluaci%C3%B3n-en-cifras-Nombramiento-2019.pdf>
- Ministerio de Educación. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de Educación. (2022). *Resolución Ministerial N° 118-2022-MINEDU*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2917074/RM_N%C2%B0_118-2022-MINEDU.pdf.pdf
- Mori E. & Valencia L. (2022). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en Instituciones EBR con acreditación de la calidad educativa*. {Tesis de maestría, Universidad femenina del Sagrado Corazón}.
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/999>
- Naciones Unidas (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA).
https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf
- Nayra R. E. (2022) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas secundarias de la provincia de Collao 2022* {Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo}

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112446>
- Orellana, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63.
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380253/PDF/380253spa.pdf>.
multi
- Paz T. (2019). Gestión educativa y la mejora del desempeño profesional. *Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- Quijano M. (2020). *Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente Institución educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero, Ancash, 2019* (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44316>

- Ramírez G. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bella Vista, San Martín 2020* {Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo}.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59731>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico* {Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Rafael Landívar}.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Restrepo L. G., (2022) El sentido humano en el liderazgo educativo, como generador de educación de calidad integra. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 3316-3354. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2835
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2019). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 55(5), 689-729.
[https://cdn.auckland.ac.nz/assets/education/about/research/LRG/Robinson,%20Lloyd%20&%20Rowe%20\(2008\)%20The%20impact%20of%20leadership%20on%20student%20outcomes%20-%20An%20analysis%20of%20the%20differential%20effects%20of%20leadership%20types.pdf](https://cdn.auckland.ac.nz/assets/education/about/research/LRG/Robinson,%20Lloyd%20&%20Rowe%20(2008)%20The%20impact%20of%20leadership%20on%20student%20outcomes%20-%20An%20analysis%20of%20the%20differential%20effects%20of%20leadership%20types.pdf)
- Saéncz A. (2022) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una red Educativa Lima, 2022* {Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo}.
https://lareferencia.info/vufind/Record/PE_c416a7d10637c4563207ece255c6ba5b/Details
- Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 31, 100357.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X19305317>
- Stéphane Colognesi, Catherine Van Nieuwenhoven & Simon Beusaert (2020) Supporting newly-qualified teachers' professional development and perseverance in secondary education: On the role of informal learning,

- European Journal of Teacher Education*, 43(2), 258-276,
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2019.1681963>
- Tobón, S., y Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. *Atenas*, 18-33.
<https://www.redalyc.org/journal/4780/478055151002/478055151002.pdf>
- Tynjälä, P., Heikkinen, H. Beginning teachers (2011). Transition from pre-service education to working life. *ZErziehungswiss* 14, 11–33.
<https://doi.org/10.1007/s11618-011-0175-6>
- Uk Research and Innovation (2022). *Framework for research ethics*.
<https://www.ukri.org/councils/esrc/guidance-for-applicants/research-ethics-guidance/framework-for-research-ethics/>
- Valenzuela S. y Suárez J., (2017), Las estrategias de aprendizaje y las metas académicas em función del género, los estilos parentales y el rendimiento en estudiantes de secundaria. *Revista complutense de educacion*, 30(1), 167184.
[https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/192767/Su%
%c3%a1rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/192767/Su%c3%a1rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velásquez F. (2023) *Modelo de gestión educativa basado en el enfoque constructivista para el desempeño docente en educación primaria y secundaria*. {Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo},
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107336>
- Villa A. (2019) Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de investigación educativa*, 37(2), 301-216
<https://revistas.um.es/rie/article/view/365461/266091>
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134–171. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0034654316653478>
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*,

74(3),

255–316.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543074003255>

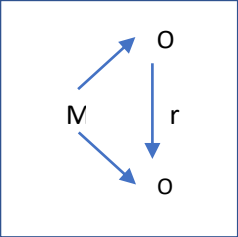
ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Pedagógico	De acuerdo con Day et al (2019), implica que los líderes educativos tienen la capacidad de fomentar la mejora continua del aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como de la enseñanza y evaluación. Esto se logra mediante la creación de una visión compartida, promoviendo la colaboración y el desarrollo profesional de los docentes, y tomando decisiones informadas basadas en datos y evidencia para mejorar el logro académico de los estudiantes.	Esta variable se medirá a través de la técnica de la encuesta, aplicando como instrumento un cuestionario a los docentes de la institución educativa pública.	Dimensión 1 Liderazgo para la creatividad/experimentación	- Incentivo para la realización de cosas nuevas -Estrategias para la resolución de problemas -Motivación para análisis de problemas -Estimulación para la generación de nuevas ideas	Ordinal Instrumento Encuesta, Escala de Likert
			Dimensión 2 Liderazgo para la motivación	- Entusiasmo en el dictado de clases - Motivación para el logro de aprendizajes -Optimismo para el logro de metas -Estimulación mediante el reconocimiento	
			Dimensión 3 Empatía de liderazgo	- Atención a sentimientos y necesidades - Fomenta empatía entre estudiantes - Interacción personalizada - Generación de confianza - Orientación para reducir los problemas de aprendizaje - Empatía en la enseñanza	
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Docente	De acuerdo con MINEDU (2022), el desempeño docente se define como la capacidad y destreza del docente para diseñar, implementar y evaluar las actividades de enseñanza-aprendizaje, considerando las particularidades y requerimientos de los estudiantes. Asimismo, implica promover el desarrollo de las competencias y habilidades de los estudiantes, y crear un ambiente en el aula que facilite el aprendizaje.	La presente variable se define como la función que cumple el docente en una entidad educativa la cual está relacionada a la preparación y enseñanza del estudiante.	Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Planificación del trabajo pedagógico - Dominio de contenidos pedagógicos - Estrategias de enseñanza y evaluación.	Ordinal Encuesta, Escala de Likert
			Dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Clima favorable - Conducción del proceso de enseñanza. - Recursos didácticos	
			Dimensión 3 Participación de la gestión en la escuela articulada de la comunidad	- Participación de los padres de familia. - Participación de la comunidad.	
			Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	- Prácticas pedagógicas. - Participación profesional - Evaluación de los instrumentos de gestión.	

Anexo 2: Matriz de consistencia de variables

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general	Existe relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, Chiclayo 2023	Liderazgo pedagógico	UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIÓN -Docentes de la institución educativa pública MUESTRA 71 docentes de la institución educativa nacional.	Tipo de estudio: Básica Diseño de investigación: Cuantitativo Diseño: No experimental, transeccional correlacional, causal (Hernández y Mendoza, 2018).	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. (Escala de Likert) Métodos de análisis de investigación: Transversal, prospectiva
¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa nacional, Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una Institución educativa nacional, Chiclayo.					
Problemas específicos: ¿Cómo se identifica el nivel de liderazgo pedagógico en una institución educativa pública? ¿Cómo se identifica el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública? ¿Cómo analizar la relación entre las dimensiones de liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública?	Objetivos Específicos: • Identificar el nivel de liderazgo pedagógico en una institución educativa pública. • Identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública. • Analizar la relación entre las dimensiones de liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública.		Desempeño docente		 <p>Donde: M= Muestra O1= Liderazgo pedagógico O2= Desempeño docente R = Relación existente</p>	

Anexo 3:

Instrumentos de recolección de datos
Instrumentos de Medición
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Fecha de recolección:/...../.....

Presentación:

Distinguido docente la presente encuesta pretende recopilar información acerca del liderazgo pedagógico y su desempeño docente de la I.E.P. Por ello solicitaría a usted poder responder con toda veracidad y sinceridad a las preguntas del cuestionario.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PARA LA CREATIVIDAD/EXPERIMENTACIÓN						
01	El equipo directivo facilita a los docentes ideas para hacer creativas las actividades en el aula.	1	2	3	4	5
02	Propicia situaciones para hacer diligencias diferentes e innovadoras	1	2	3	4	5
03	Los directivos favorecen situaciones de análisis creativo, a fin de resolver situaciones problemáticas en el aula.	1	2	3	4	5
04	Los directivos proponen estrategias creativas a los docentes para resolver problemas con efectividad.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO PARA LA MOTIVACIÓN						
05	El director motiva a sus docentes para que los estudiantes reciban clases virtuales con entusiasmo.	1	2	3	4	5

06	El personal directivo establece relaciones motivacionales que faciliten aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
07	La labor directiva motiva a los docentes para caminar hacia la mejora permanente.	1	2	3	4	5
08	Los directivos valoran el buen trabajo de los docentes con palabras alentadoras.	1	2	3	4	5
09	Los docentes se sienten motivados y en confianza para alcanzar los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
10	Los docentes motivan la práctica de valores en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: EMPATÍA DE LIDERAZGO						
11	El docente busca el apoyo y la atención del directivo cuando se le presenta algún problema.	1	2	3	4	5
12	Los directivos utilizan estrategias para fomentar la empatía en la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
13	El docente se siente respaldado, confiado y respetado en su individualidad por el equipo directivo.	1	2	3	4	5
14	El directivo dedica tiempo a orientar a cada uno de los profesores, cuando se presentan dificultades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
15	Los docentes se sienten atendidos en sus diversas necesidades y problemas laborales.	1	2	3	4	5
16	Los directivos se identifican con los educadores, para que se sientan constantemente motivados.	1	2	3	4	5
17	Los maestros se sienten que forman parte de un equipo de trabajo, sin marginaciones.					

Elaboración propia

Gracias por su colaboración

Instrumento 02

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

N° de cuestionario:

Fecha de recolección /...../.....

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Escala de Valorización	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

Criterios de evaluación	Escala de Valorización				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	T	D	I	E	T
	A	A		D	D
1. Se fomenta acciones de capacitación y asesoramiento necesario, para conocer las características y necesidades de los estudiantes para elaborar las sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
2. Se promueve acciones pedagógicas para que la programación anual se realice acorde a la realidad del aula.	1	2	3	4	5
3. Se supervisa la contextualización de los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
4. Se monitorean las estructuras y la secuencia de las sesiones de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	1	2	3	4	5
5. Se establece un diseño de los procesos pedagógicos que debe despertar la curiosidad e interés de los estudiantes.	1	2	3	4	5
6. Se establece una evaluación institucional, sistemática, permanente, informática, formativa y diferencial acorde con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5

7. El equipo directivo establece políticas para unificar criterios durante las sesiones de aprendizajes, apuntando a la formación integral del educando.	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
8. El equipo directivo organiza eventos de capacitación en estrategias metodológica, para mejorar el servicio educativo que ofrece la institución.	1	2	3	4	5
9. Se promueve la inclusión con el debido respeto las relaciones de respeto, cooperación y soporte para la enseñanza de los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	2	3	4	5
10. Resuelve conflictos de enseñanza reflexionando en diálogo permanente con la comunidad educativa en base criterios éticos, evitando la discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.	1	2	3	4	5
11. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje, utilizando procesos de enseñanza correctos.	1	2	3	4	5
12. Supervisa que las competencias y capacidades se alcancen rigurosa y comprensiblemente utilizando estrategias de enseñanza adecuadas	1	2	3	4	5
13. . Propone estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	3	4	5
14. Exige la utilización de recursos, tecnologías diversas, accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	1	2	3	4	5
15. Propicia la sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones, para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	1	2	3	4	5
16. Establece políticas de evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de la visión y misión institucional previamente establecidos	1	2	3	4	5
DIMENSION 3: PARTICIPACION DE LA GESTION EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
17. Procura la interacción con la comunidad educativa con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar los procesos de enseñanza	1	2	3	4	5
18. Propicia la participación de la comunidad educativa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua	1	2	3	4	5
19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
20. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	1	2	3	4	5
DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
21. Organiza actividades de reflexión sobre la práctica pedagógica e institucional, para optimizar el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	1	2	3	4	5

22. . Propicia la participación ética en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades.	1	2	3	4	5
23. Participa en la generación de políticas educativas éticas y de identidad a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	1	2	3	4	5
24. El equipo directivo actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	1	2	3	4	5
25. Los directivos desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de formación ética, de investigación e innovación pedagógica	1	2	3	4	5
26. Hay exigencia al profesorado para el cumplimiento de su horario laboral, con responsabilidad, decencia y respeto	1	2	3	4	5
27. . Se monitorea al profesorado para que cumpla con sus funciones y responsabilidades encomendadas	1	2	3	4	5
28. Se establecen normas permanentes para la participación en la elaboración de los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
29. Se exige la participación ética en la evaluación y reajuste de los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
30. Se exige a los colaboradores de la institución educativa, el respeto especificado en los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5

Elaboración propia

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.
Dr. Ulises Wigberto Guevara Paico
Doctorado en Administración de la Educación

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Administración de la educación** de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “**Liderazgo pedagógico y desempeño docente**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firmado
electrónicamente
por: DCARRENOFL5 el
04-
08-2023 15:22:17

Anexo 5. Validez de los instrumentos

VALIDADOR 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desempeño Docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Wigberto Guevara Paico
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo pedagógico y Desempeño docente Escala de Likert
Autora:	Carreño Flores. Desireé Milagros
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una I.E. Pública, Chiclayo.
Significación:	Escala de Likert, 3 dimensiones, 17 ítems, medir el Liderazgo pedagógico Escala de Likert, 4 dimensiones, 30 ítems, medir el Desempeño Docente.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Liderazgo Pedagógico	3	Es la gestión institucional orientada a desarrollar el aprendizaje de buena calidad a los estudiantes de manera indestructible con la finalidad que el docente se comprometa con su labor. (Contreras, 2016)
Desempeño docente	4	Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas stapes de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (MINEDU 2023).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Liderazgo pedagógico y desempeño docente elaborado por Carreño Flores, Desireé Milagros en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dimensiones del instrumento: 3

- Primera dimensión: **Liderazgo para la creatividad**
- Objetivos de la Dimensión: **Aplicar estrategias de creatividad para los docentes**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El equipo directivo facilita a los docentes ideas para hacer creativas las actividades en el aula.	4	4	4	
Propicia situaciones para hacer diligencias diferentes e innovadoras	4	4	4	
Los directivos favorecen situaciones de análisis creativo, a fin de resolver situaciones problemáticas en el aula.	4	4	4	
Los directivos proponen estrategias creativas a los docentes para resolver problemas con efectividad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Liderazgo para la motivación**
- Objetivos de la Dimensión: **Aplicación de estrategias de motivación a los docentes**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director motiva a sus docentes para que los estudiantes reciban clases virtuales con entusiasmo.	4	4	4	
El personal directivo establece relaciones motivacionales que faciliten aprendizajes esperados.	4	4	4	
La labor directiva motiva a los docentes para caminar hacia la mejora permanente	4	4	4	
Los directivos valoran el buen trabajo de los docentes con palabras alentadoras.	4	4	4	

Los docentes se sienten motivados y en confianza para alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
Los docentes motivan la práctica de valores en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Empatía de liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Aplicación de estrategia para una buena empatía**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El docente busca el apoyo y la atención del directivo cuando se le presenta algún problema,	4	4	4	
Los directivos utilizan estrategias para fomentar la empatía en la comunidad educativa	4	4	4	
El docente se siente respaldado, confiado y respetado en su individualidad por el equipo directivo.	4	4	4	
El directivo dedica tiempo a orientar a cada uno de los profesores, cuando se presentan dificultades de aprendizaje.	4	4	4	
Los docentes se sienten atendidos en sus diversas necesidades y problemas laborales.	4	4	4	
Los directivos se identifican con los educadores, para que se sientan constantemente motivados.	4	4	4	
Los maestros se sienten que forman parte de un equipo de trabajo, sin marginaciones.	4	4	4	

DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones del instrumento: 4

- Primera dimensión: **Preparación para el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: **Estructurar aprendizaje académico de los docentes.**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se fomenta acciones de capacitación y asesoramiento necesario, para conocer las características y necesidades de los estudiantes para elaborar las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Se promueve acciones pedagógicas para que la programación anual se realice acorde a la realidad del aula.	4	4	4	
Se supervisa la contextualización de los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Se monitorean las estructuras y la secuencia de las sesiones de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	

Se establece un diseño de los procesos pedagógicos que debe despertar la curiosidad e interés de los estudiantes.	4	4	4	
Se establece una evaluación institucional, sistemática, permanente, informática, formativa y diferencial acorde con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
El equipo directivo establece políticas para unificar criterios durante las sesiones de aprendizajes, apuntando a la formación integral del educando.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Enseñanza para el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: **Aplicación de estrategias didácticas a los estudiantes**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El equipo directivo organiza eventos de capacitación en estrategias metodológica, para mejorar el servicio educativo que ofrece la institución.	4	4	4	
Se promueve la inclusión con el debido respeto las relaciones de respeto, cooperación y soporte para la enseñanza de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
Resuelve conflictos de enseñanza reflexionando en diálogo permanente con la comunidad educativa en base criterios éticos, evitando la discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.	4	4	4	
Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje, utilizando procesos de enseñanza correctos.	4	4	4	
Supervisa que las competencias y capacidades se alcancen rigurosa y comprensiblemente utilizando estrategias de enseñanza adecuadas.	4	4	4	
Propone estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
Exige la utilización de recursos, tecnologías diversas, accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Propicia la sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones, para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
Establece políticas de evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de la visión y misión institucional previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Participación de la gestión en la escuela articulada a la comunidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Integrar la participación de los estudiantes en la comunidad**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procura la interacción con la comunidad educativa con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar los procesos de enseñanza.	4	4	4	
Propicia la participación de la comunidad educativa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Identidad y profesionalidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Ética e identidad de los docentes**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organiza actividades de reflexión sobre la práctica pedagógica e institucional, para optimizar el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
Propicia la participación ética en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Participa en la generación de políticas educativas éticas y de identidad a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
El equipo directivo actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
Los directivos desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de formación ética, de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	
Hay exigencia al profesorado para el cumplimiento de su horario laboral, con responsabilidad, decencia y respeto.	4	4	4	
Se monitorea al profesorado para que cumpla con sus funciones y responsabilidades encomendadas.	4	4	4	

Se establecen normas permanentes para la participación en la elaboración de los instrumentos de gestión.	4	4	4	
Se exige la participación ética en la evaluación y reajuste de los instrumentos de gestión.	4	4	4	
Se exige a los colaboradores de la institución educativa, el respeto especificado en los instrumentos de gestión.	4	4	4	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública de Chiclayo, 2023.

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionarios sobre Liderazgo pedagógico y desempeño docente.

- **TESISTA:**

Carreño Flores, Desireé Milagros

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI (X)

NO ()

Chiclayo, 02 de julio de 2023



Dr. Ulises Wigberto Guevara Paico
Doctor en Administración de la Educación
DNI N° 16421732



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GUEVARA PAICO
Nombres	ULISES WIGBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16421732

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	28/01/16
Resolución/Acta	0026-2016- UCV
Diploma	UCV24759
Fecha Matrícula	15/03/2012
Fecha Egreso	18/07/2012

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001365786

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señal

VALIDADOR 2.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo pedagógico y Desempeño docente
Autora:	Carreño Flores. Desireé Milagros
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una I.E. Pública, Chiclayo.
Significación:	Escala de Likert, 3 dimensiones, 17 ítems, medir el Liderazgo pedagógico Escala de Likert, 4 dimensiones, 30 ítems, medir el Desempeño Docente.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una Institución Educativa pública de Chiclayo, 2023

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

- **TESISTA:**

Carreño Flores, Desireé Milagros

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI (X)

NO ()

Chiclayo, 02 de julio de 2023



Dr. Percy Carlos Morante Gamarra

Doctor en Ciencias de la Educación

DNI N° 17539240



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MORANTE GAMARRA
Nombres	PERCY CARLOS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17539240

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
Rector	LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS
Secretaria General (E)	ANITA LUZ CHACON AYALA
Directora De La Escuela	LIDA VIOLETA A SENCIOS TRUJILLO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	20/02/19
Resolución/Acta	3491-2018-R-UNE
Diploma	UNE00011932
Fecha Matrícula	18/03/2013
Fecha Egreso	09/01/2015

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001394423

ROLANDO RUIZ LLANTANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDADOR 3.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. JORGE MAX MUNDACA MONJA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Vicerector académico y de investigación en la Universidad Particular de Chiclayo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo pedagógico y Desempeño docente
Autora:	Carreño Flores. Desireé Milagros
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una I.E. Pública, Chiclayo.
Significación:	<p>Escala de Likert, 3 dimensiones, 17 ítems, medir el Liderazgo pedagógico</p> <p>Escala de Likert, 4 dimensiones, 30 ítems, medir el Desempeño Docente.</p>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una Institución Educativa pública de Chiclayo, 2023

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre Liderazgo pedagógico y desempeño docente.

- **TESISTA:**

Carreño Flores, Desireé Milagros

DECISIÓN:

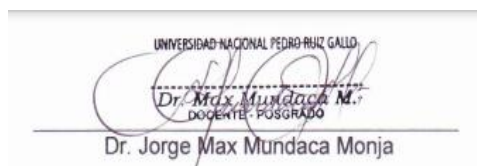
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI (X)

NO ()

Chiclayo, 02 de julio de 2023



Dr. Ciencias de la Educación

DNI. 16624003

REGISTRO NACIONAL CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA RENACYT

CONSTANCIA DE REGISTRO

La Dirección de Evaluación del Conocimiento del Consejo Nacional de Ciencia,
Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec) del Perú hace constar que:

JORGE MAX MUNDACA MONJA

DNI 16624003

Cuenta con registro de investigador(a) según el siguiente detalle:

Código de registro	:P0066855
Grupo	:Carlos Monge Medrano
Nivel	: IV
Vigencia	:Desde 13/08/2023 hasta 13/08/2023
Fecha de emisión	:13/08/2021



1. La calificación y clasificación del investigador se efectuó en el marco de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-SINACYT, aprobado mediante Resolución de Presidencia N°172-20192-CONCYTEC-P.
2. La presente constancia y la firma que consigna han sido emitidas a través de medios digitales, el amparo de lo dispuesto en el artículo 141-A del Código Civil, y demás normas específicas. Puede verificar la autenticidad de este documento digital y descargarlo desde el enlace:

<http://renacyt.concytec.gob.pe/constancias.zul?cod=P0066855>

Anexo 6: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIOS: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE

La confiabilidad global de las variables, así como las dimensiones del cuestionario liderazgo pedagógico y desempeño docente fue calculado mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, por qué los ítems en ambos cuestionarios presentan respuestas en escala Likert.

Indicadores de confiabilidad del cuestionario Liderazgo pedagógico (n=71)

<i>DIMENSIÓN</i>	<i>Numero de ítems</i>	<i>Alfa de Cronbach (α)</i>
Dimensión 1: Liderazgo para la creatividad.	04	0.782
Dimensión 2: Liderazgo para la motivación.	06	0.914
Dimensión 3: Empatía de liderazgo	07	0.922
Cuestionario Global	17	0.950

Nota. Muestran que todas las dimensiones del cuestionario Liderazgo pedagógico presentan similares magnitudes o rangos de confiabilidad, siendo consistentes en orden de importancia la dimensión 3: Empatía de liderazgo (0.922), dimensión 2: Liderazgo para la motivación (0.914), dimensión 1: Liderazgo para la creatividad (0.782), y a nivel global el cuestionario Liderazgo pedagógico presenta un alfa de Cronbach igual a 0.950 lo que significa según la escala de Ruiz (2002) que presenta muy alta confiabilidad; por lo que se concluye que el instrumento de recolección de datos tiene una muy alta confiabilidad de consistencia interna para medir el Liderazgo pedagógico de los docentes de secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo.

Anexo 7: Indicadores de confiabilidad del cuestionario Desempeño (n=71)

<i>DIMENSIÓN</i>	<i>Numero de ítems</i>	<i>Alfa de Cronbach (α)</i>
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	07	0.839
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje.	09	0.965
Dimensión 3: Participación de la gestión en la escuela articulada a la comunidad.	04	0.825
Dimensión 4: Identidad y profesionalidad.	10	0.905
Cuestionario Global	30	0.969

Nota. Los resultados muestran que todas las dimensiones del cuestionario desempeño docente presentan similares magnitudes o rangos de confiabilidad, siendo consistentes en orden de importancia la dimensión 2: Enseñanza de aprendizaje (0.965), dimensión 4: Identidad y profesionalidad (0.905), dimensión 1: Preparación para el aprendizaje (0.839), dimensión 3: Participación de la gestión en la escuela articulada a la comunidad (0.825) y a nivel global el cuestionario Desempeño docente presenta un alfa de Cronbach igual a 0.969 lo que significa según la escala de Ruiz (2002) que presenta muy alta confiabilidad; por lo que se concluye que el instrumento de recolección de datos tiene una muy alta confiabilidad de consistencia interna para medir el Desempeño docente de los docentes de secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo.

Anexo 8: INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de los instrumentos “Liderazgo Pedagógico” y “Desempeño Docente”, aplicado a docentes del nivel secundario de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, se realizó mediante juicio de expertos, conformado por tres expertos con amplia trayectoria profesional en Investigación y docencia, quienes emitieron una valoración entre 1 y 4 (1 = No cumple con el criterio, 2 = Bajo nivel, 3 = Moderado nivel, 4 = Alto nivel). Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del coeficiente de validación V de Aiken. Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Coeficiente de V de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario Liderazgo pedagógico.

Dimensión	ITEMS	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA	
		UV AIKEN	p	UV AIKEN	p	UV AIKEN	p
Liderazgo para la creatividad	1	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	2	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	3	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	4	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Liderazgo para la motivación	5	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	6	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	7	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	8	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	9	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	10	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Empatía de liderazgo	11	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	12	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	13	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	14	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	15	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	16	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	17	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Cuestionario		1	0.032	1	0.032	1	0.032

Anexo 9: Coeficiente de Aiken; p : Significancia

En la tabla 1 se aprecia que el 100 % de los ítems del cuestionario Liderazgo pedagógico presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad semántica y sintaxis adecuada, por lo tanto, los ítems son importantes y deben ser incluidos en el cuestionario.

Coeficiente de V de Aíken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario Desempeño docente.

Dimensión	ITEMS	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA	
		UV AIKEN	p	UV AIKEN	p	UV AIKEN	p
Preparación para el aprendizaje	1	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	2	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	3	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	4	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	5	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	6	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	7	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Enseñanza para el aprendizaje	8	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	9	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	10	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	11	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	12	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	13	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	14	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	15	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	16	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Participación de la gestión en la escuela articulada a la comunidad	17	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	18	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	19	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	20	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Identidad y profesionalidad	21	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	22	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	23	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	24	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	25	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	26	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	27	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	29	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	29	1	0.032	1	0.032	1	0.032
	30	1	0.032	1	0.032	1	0.032
Cuestionario		1	0.032	1	0.032	1	0.032

Anexo 11: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad a los puntajes del cuestionario Liderazgo Pedagógico y sus dimensiones.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo para la creatividad	,129	71	,005
Liderazgo para la motivación	,170	71	<,001
Empatía de liderazgo	,172	71	<,001
Liderazgo Pedagógico	,161	71	<,001

Nota: se muestra las pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov con el propósito de determinar si los puntales del cuestionario Liderazgo Pedagógico y sus dimensiones se distribuyen como el modelo de la distribución normal o no. Para tomar la decisión de verifico la significancia (Sig.) del estadístico Kolmogórov-Smirnov; del Liderazgo Pedagógico (<0.001), Liderazgo para la creatividad (0.005), Liderazgo para la motivación (<0.001) y Empatía de liderazgo (<0.001); todas ellas menores a 0.01 ($p < 0.01$); por lo tanto, las puntuaciones no se distribuyen de forma normal; en tal sentido para probar la relación entre las variables y dimensiones se utilizará pruebas no paramétricas (Rho Spearman).

Anexo 12: Prueba de normalidad a los puntajes del cuestionario Desempeño docente y sus dimensiones.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Preparación para el aprendizaje	0,175	7 1	<,00 1
Enseñanza para el aprendizaje	0,234	7 1	<,00 1
Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,213	7 1	<,00 1
Identidad y profesionalidad	0,184	7 1	<,00 1
Desempeño docente	0,194	7 1	<,00 1

Nota: se muestra las pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov con el propósito de determinar si los puntajes del cuestionario Desempeño Docente y sus dimensiones se distribuyen como el modelo de la distribución normal o no. Para tomar la decisión de verifico la significancia (Sig.) del estadístico Kolmogórov-Smirnov; del Desempeño Docente (<0.001), Preparación para el aprendizaje (<0.001), Enseñanza para el aprendizaje (<0.001), Participación de la gestión en la escuela articulada a la comunidad (<0.001) e Identidad y profesionalidad (<0.001); todas ellas menores a 0.01 ($p < 0.01$); por lo tanto, las puntuaciones no se distribuyen de forma normal; en tal sentido para probar la relación entre las variables y dimensiones se utilizará pruebas no paramétricas.