



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboral en
docentes de secundaria, Huaura

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTION EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

AUTORA:

Lic. CANALES INGA, WENDY VIVIANA

ASESOR

Dr. Fernando Ledesma Perez

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de la calidad y servicio

Lima-Perú

2017

Dra. Juana Cruz Montero
PRESIDENTE

Mgtr. Susana Oyagüe Pinedo
SECRETARIA

Dr. Fernando Ledesma Perez
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi familia por su constante apoyo.

Para mi madre Feliza Inga Mendoza que siempre me apoya en los proyectos que me propongo realizar, me motiva y me cuida,

A mi papá Luís Canales Guerra que desde el cielo está velando por mí.

A mi hija Viviana por su comprensión a mi labor de investigación educativa y que además es el motivo de mi superación profesional.

Agradecimientos

Se agradece por su contribución para el desarrollo de esta tesis a:

Dios que siempre está presente y guía nuestro camino en la vida.

A mi asesor Dr. Fernando Ledesma por su preocupación en el desarrollo de nuestra tesis y por sus acertadas orientaciones en el desarrollo de la misma y toda la familia por su apoyo y comprensión.

A la comunidad educativa de la I.E. N° 20334-Generalísimo Don José de San Martín-Huaura por brindar información relevante para el desarrollo de la tesis.

Declaración de autenticidad

Yo Wendy Viviana Canales Inga con DNI N° 15727165, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela profesional de educación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboral en docentes es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Noviembre del 2017

Wendy Viviana Canales Inga
DNI N° 15727165

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: "*Percepción del liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la I.E. 20334-Huaura 2014*", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de segunda especialidad en Gestión y Acreditación educativa.

Wendy Viviana Canales Inga
DNI 15727165

Índice de contenido

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad	iv
Presentación.....	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes de la investigación.....	1
Justificación de la investigación	7
Marco teórico	8
Realidad problemática	17
Formulación del problema de investigación	19
Objetivos.....	20
Hipótesis	20
MÉTODO	
Diseño de investigación	22
Enfoque	22
Tipo.....	22
Nivel.....	23
Método.....	23
Diseño.....	23
Corte	24
Variables, Operacionalización.....	24
Población, muestra y muestreo.....	28
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	29
Métodos de análisis de datos.....	30

RESULTADOS	32
Análisis por dimensiones	32
Prueba de Normalidad	36
Contrastación de hipótesis.....	37
DISCUSIÓN	44
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXO	54
Anexo 01.....	55
Anexo 02.....	59
Anexo 03.....	71
Anexo 04.....	72
Anexo 05.....	74
Anexo 06.....	75

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables Liderazgo Pedagógico y Desempeño docente.</i>	26
Tabla 2. <i>Juicio de expertos según su especialidad y decisión.</i>	29
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Liderazgo Pedagógico.</i>	32
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño docente.</i>	33
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente.</i>	35
Tabla 6. <i>Correlación de variables liderazgo pedagógico y desempeño laboral.</i>	38
Tabla 7. <i>Correlación entre Liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	40
Tabla 8. <i>Correlación del liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de parte de los docentes</i>	42

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Evolución de las teorías de Liderazgo	10
<i>Figura 2.</i> La escuela como organización para el aprendizaje	17
<i>Figura 3.</i> Distribución de porcentajes de las dimensiones liderazgo pedagógico	32
<i>Figura 4.</i> Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño docente	34

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura. El tipo de investigación fue básica, nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, cuya población es de 19 docentes del nivel secundario de la Institución educativa a quienes se les aplicó el cuestionario de Liderazgo pedagógico con 32 ítems de respuestas tipo Likert de siempre = 3, A veces = 2 y Nunca =1 y la ficha de acompañamiento de desempeño docente con 21 ítems, con respuestas dicotómicas de Si = 2 y No = 1, ambos validados y confiables para su utilización a través del juicio de expertos y alfa de Cronbach arrojando 0.972. Resultados: Se obtuvo el valor Chi cuadrado de 6,878a y el valor de $p= 0.032 < 0.05$ que indica la existencia de la correlación entre las variables. Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer obteniendo 0,602 obteniendo una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, por lo que existen evidencias estadísticas suficiente para rechazar la hipótesis nula. Conclusiones: demostraron la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 203334, Huaura, 2017.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, desempeño docente, educación secundaria

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between the pedagogical leadership of the management team and the teaching performance of the secondary level of the I.E. N° 20334, Huaura. The type of research was basic, correlational level, non-experimental design and quantitative approach, sample of 19 teachers from the secondary level of the educational institution to whom the pedagogical leadership questionnaire was applied with 32 items of Likert type responses of always = 3, Sometimes = 2 and Never = 1 and the accompanying sheet of teacher performance with 21 items, with dichotomous answers of Si = 2 and No = 1, both validated and reliable for use through expert judgment and Cronbach's alpha throwing 0.972. Results: The Chi square value of 6.878a was obtained and the value of $p = 0.032 < 0.05$ that indicates the existence of the correlation between the variables. Also, Cramer's Phi and V were applied, obtaining 0.602 obtaining a moderate positive correlation among the pedagogical leadership variables and teaching performance, for which there is sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis. Conclusions: demonstrated the relationship between pedagogical leadership and performance of teachers at the secondary level of the I.E. N ° 203334, Huaura, 2017.

Keywords: pedagogical leadership, teaching performance, secondary education

INTRODUCCIÓN

La tesis denominado El liderazgo pedagógico y el desempeño docente, se ha realizado con la finalidad de optar el título de la segunda especialidad en Gestión y Acreditación Educativa, es una investigación que toma en cuenta los nuevos enfoques educativos que se vienen empleando con los integrantes de la comunidad educativa como son los directivos y docentes señalados en los documentos normativos vigentes. En tal sentido el propósito central es determinar la relación que existe entre las variables de estudio Liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, cuyos resultados permitirán proponer mejoras en la gestión educativa identificando dónde debe realizarse los correctivos necesarios; así como cambiar los antiguos estándares, metodologías y estrategias que se venían utilizando, por las nuevas propuestas que están asociadas al acompañamiento y monitoreo del equipo directivo en base a un liderazgo moderno aplicado a la educación que no solo optimizará la gestión educativa sino el proceso educativo en sí.

Antecedentes de la investigación

A nivel nacional estudios que están relacionados al tema del estudio, que permitieron identificar el estado del arte del estudio de las variables para sustentar y comparar nuestros resultados.

Mestanza (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en la I.E. “San Antonio De Jicamarca”, del Distrito De San Juan De Lurigancho, de Lima Metropolitana. Universidad Inca Garcilaso De LA VEGA. Objetivo: determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes de la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. Es una investigación de Tipo Descriptivo que pretende medir o recoger información de manera independiente sobre las variables a fin de conocer cómo se relacionan éstas; es decir, si existe una relación

asociativa o funcional entre la Variable Cualitativa: Liderazgo Pedagógico del Director; y, la Variable Cualitativa: Desempeño Profesional Docente. Dadas las características de la investigación, le correspondió un Diseño Transeccional o Transversal Correlacional-Causal, que se limita a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad; es decir, no pretende establecer una relación causal, solo se circunscribe a describir las relaciones entre las variables únicamente en términos correlacionales. La población estuvo constituida por 58 integrantes de la comunidad educativa; es decir, por 01 director, 01 sub directora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. Este estudio de investigación contempló un muestreo no probabilístico; es decir, de tipo intencional, intencionado o criterial. Las técnicas seleccionadas han sido la encuesta y la observación. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente, que fueron sometidos a un proceso de validación mediante juicio de expertos y a un estudio de confiabilidad y validez. Los resultados de la investigación, según la Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, indican que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente.

Redolfo (2015) desarrolló la tesis *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, Departamento de Junín-2015*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Objetivo: determinar la relación que existe entre las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015. Método: Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, el diseño fue descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 139 profesores de las Instituciones Educativas San José, Juan Máximo Villar y Sagrado Corazón de Jesús, tomando como muestra probabilística a 102 docentes a quienes se aplicó un cuestionario de 28 ítems para la variable

liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente. Para determinar la validez de contenido de los instrumentos que se aplicó, se hizo una evaluación mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la técnica estadística Alfa de Cronbach. Resultados fueron de 0,83 y 0,85 respectivamente; para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico chi- cuadrado de Pearson, con un nivel de confianza al 95%. Según los resultados obtenidos el nivel de significancia obtenido fue de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Conclusión: el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015.

Urtecho, J. A. (2015) en su investigación *Liderazgo de la dirección y desempeño del personal docente de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima Metropolitana*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objetivo: determinar la influencia del liderazgo del director en el desempeño del personal docente de las Institución Educativas Estatales de Educación Secundaria del distrito de Villa El Salvador, lima Metropolitana. Método: La población de estudio fueron los docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana, que hacen un total 1131 docentes. Se administraron dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional, a 86 docentes, mediante un muestreo probabilístico con afijación proporcional. Los resultados indican que el análisis de los datos permitió establecer que el liderazgo del director influye positivamente en el desempeño del personal docente de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana. Se ha establecido que la consistencia, imparcialidad y equidad del director influye positivamente en la responsabilidad de los docentes de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana. Se ha demostrado que el conocimiento y experiencia del director influye positivamente en la creatividad de los docentes de las instituciones educativas estatales de educación secundaria

del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana ... establecieron que las decisiones a tiempo del director influyen positivamente en la capacidad de orientador de los docentes de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana... demostraron que la promoción y organización de esfuerzos compartidos del director influye en la capacidad de investigador-innovador de los docentes de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana. Finalmente establecieron que la accesibilidad del director influye positivamente en la capacidad de facilitador-mediador de los docentes de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima metropolitana.

Aybar (2014) en su tesis *Liderazgo pedagógico del Director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la red N^a 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. La investigación fue de tipo básica, y las variables de estudio son, el liderazgo pedagógico del director y la evaluación del desempeño docente. (...). La unidad de estudio está conformada por 4 directivos y 200 docentes y la muestra está constituida por 4 directivos y 132 docentes. El diseño de investigación es transaccional, correlacional causal. Para la recolección de datos elaboraron dos cuestionarios: para el liderazgo pedagógico del director y para el desempeño docente. Los instrumentos aplicados fueron sometidos a juicio de expertos y cumplieron con las cualidades de validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues se ha observado a través de la prueba de Kruskal-Wallis la influencia significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con un nivel de significancia del 95% obteniendo un p= valor de 0.00; además, se aplicó la prueba de regresión lineal que permite observar la influencia del liderazgo pedagógico en un 42,4% en el

desempeño docente. Concluyen que el liderazgo pedagógico del director influye en los procesos de enseñanza docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014., según la Prueba de Kruskal-Wallis de 0,00 asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la regresión lineal el liderazgo influye en 34,6% y se acepta la hipótesis: El liderazgo pedagógico del director influye en la conducción de los procesos de enseñanza en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014.

Rosales, L. (2013), desarrolló una tesis sobre *La relación del liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de la Red N° 12-UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*, esta tesis tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo directivo transformacional y el desempeño docente de las I.E. de la Red N°12-UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Método: Se empleó el método hipotético deductivo, tipo de estudio aplicada, de nivel descriptivo correlacional,... muestra estuvo conformada por 150 docentes de las Instituciones públicas de la Red N° 12. Resultados: se ha demostrado según los resultados obtenidos de la correlación de las variables que si existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo transformacional de desempeño docente siendo la correlacional del 81.90%.

Nivel internacional

Raxuleu (2014) denominada *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)*. Título de pedagogo con orientación en administración y evaluación educativas Universidad Rafael Landívar. Tuvo como objetivo: Describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. Método: la

población...estuvo conformada por 237 sujetos 9 son directores, 70 docentes y 158 estudiantes del grado de tercero básico de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado o de afijación proporcional para estimar la cantidad de estudiantes encuestados por instituto. Estadísticamente, se aplicó la fiabilidad de proporciones y la técnica de la encuesta aplicando tres cuestionarios de investigación y la prueba de hipótesis la Correlación de Pearson. El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

Farías, S. (2010). Influencia del Liderazgo Pedagógico en el rendimiento escolar. Tesis presentada para obtener el Grado de Magister en Educación Mención en Evaluación. Temuco, Chile: Universidad La Frontera. Objetivo: Describir los factores que favorecen la identidad institucional del equipo de gestión y docentes en las escuelas y como se relaciona con el rendimiento escolar de los alumno. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, esto quiere decir que se observarán los fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural para después ser analizados. La población corresponde a un total de 5 miembros del equipo de gestión (directores o Jefes de UTP) y 16 docentes de las instituciones educativas. El instrumento consta de 75 indicadores en forma de juicio y afirmaciones ante los cuales los participantes debían optar por una alternativa de una escala del tipo Likert, previamente validada por jueces expertos, incorporando las modificaciones sugeridas. Resultados: la percepción de liderazgo pedagógico en los establecimientos estudiados, es negativa y contradictoria según lo recogido en los instrumentos utilizados para indagar esta categoría. La información obtenida en los gráficos refleja los porcentajes de puntuación de desacuerdo o total desacuerdo no varían entre los estamentos encuestados, el equipo de gestión obtiene un 60% y el docente un 44%, pero en él se presenta una abstención de respuesta de 3 sujetos, correspondiendo a un 19%. Conclusiones: el Liderazgo Pedagógico que se

dan en los establecimientos de parte del equipo de gestión es una variable que tiene peso a la hora de analizar los indicadores que emergen de él. Se debe observar si este es autoritario, participativo, democrático, transformacional o de tipo Laissez- Faire y relacionar las acciones de los líderes con el rendimiento que obtienen las escuelas.

Justificación de la investigación

Es importante porque permite identificar el tipo de Liderazgo pedagógico de la plana directriz de un centro educativo y así mismo su relación con las capacidades y comportamientos que desarrollan los docentes en su labor educativa con los estudiantes a su cargo denominado desempeño laboral, esto redundará en la calidad educativa del proceso educativo.

La información que aporta esta investigación es que al obtener los resultados de acuerdo a las dimensiones e indicadores planteados se conocerá si ejerce o no liderazgo el director a la luz de la teoría de los rasgos de la personalidad propuesto por Allport y Castell, quienes fundamentan la naturaleza de los atributos de líder de cada persona que se forman a lo largo de su formación académica y experiencia laboral y como este aprendizaje y conducción provoca un adecuado desempeño docente cuyos estándares de calidad están diseñados en el Marco del Buen desempeño docente aprobado por el Ministerio de Educación (2013), ente rector de la educación en nuestro país; es decir los resultados aportarán teóricamente a confirmar las teorías psicológicas y administrativas que sustentan ambas variables y proponer alternativas de solución.

Entendemos que toda organización del sector público que se dedica a la educación básica tiene vacíos de conducción en la dirección estratégica de dichas entidades, es nuestro el interés de conocer si este liderazgo pedagógico incide en el desempeño de sus docentes y permita una mejora continua en el proceso de enseñanza aprendizaje del cual es responsable el docente de aula; situación que no sucede y es indudablemente encontrar la solución de esta problemática iniciando con un diagnóstico y recoger

propuestas e ideas de los docentes en cuanto a mejorar estrategias de gestión en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los miembros de la institución educativa.

Es pertinente la investigación, porque es necesario saber la relación ante en uso de las nuevas tecnologías incorporadas a la educación como parte de la globalización, como son los programas informáticos que sirven de soporte y medios interactivos en la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes y en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes así como la efectividad del director para conseguir que esta estén articuladas a la gestión, a la organización curricular y recursos humanos que garanticen prácticas pedagógicas adecuadas.

Marco teórico

Liderazgo Pedagógico

Definición de Liderazgo pedagógico

En el Perú se considera como una principal problemática la calidad educativa, en tal sentido, el estado en estas últimas década a través de su ente rector Ministerio de Educación viene desarrollando reformas a nivel del sistema, fortaleciendo el papel del directivo, promoviendo acompañamiento al docente quien es el conductor del proceso educativo cuyas estrategias pedagógicas deben estar encaminadas a logro de competencias en el estudiante en el proceso educativo, es decir; nuevas propuestas de cambio y nuevos roles del equipo directivo con respecto al desempeño docente que busca mejorar la calidad educativa, renovar la actual administración educativa por una gestión por resultados. Esta investigación está orientada a conocer los avances que se han realizado en el liderazgo de los directores y su relación con el buen desempeño de los docentes en una institución educativa estatal cuyos alumnos proceden de hogares pobres de la zona suburbana y rural del distrito de Huaura.

Liderazgo es un término que proviene de la administración remontarnos a épocas ancestrales donde esta expresión cobra mayor fuerza a medida del avance cultural y el desarrollo de las organizaciones que proceden de la ciencia administrativa hacia el resto de organizaciones donde el hombre es parte de ella. Este término usado en la gestión administrativa de las escuelas cobra vigencia en la medida su práctica se encuentra alejada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. En tal sentido liderar es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basada en el poder o autoridad formal. Cuando esta influencia va dirigida a la mejora de los aprendizajes, hablamos de liderazgo pedagógico. Afirma Guerrero (2012) que “la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar”. (p. 5-6)

Covey (2010) preciso que el “liderazgo del siglo XX será de aquellas personas que sientan lo mismo que yo siento, el líder tiene autoridad moral, es un líder sirviente y no un líder al que la gente debe adular, al que le deben decir lo que él quiere escuchar y no lo que necesitan escuchar, estos son algunos principios necesarios de instaurar en la estructura, en los sistemas y en los procesos. Si no se institucionalizan no permanecerán, no durarán. (Citado en Barahona, Cabrera & Torres, 2011, p. 94)

EL Liderazgo pedagógico del equipo directivo señala el MINEDU, (2014) que “es la efectividad del director para lograr que en su centro escolar las actividades de gestión institucional, organizadas, curriculares y de recursos humanos estén alineadas en función de

garantizar nuevas prácticas pedagógicas en el mejoramiento de los aprendizajes significativos y efectivos en el aula”. (p. 11).

Entonces el Liderazgo pedagógico viene a ser el proceso de influencia que ejerce una persona en este caos e director en la conducción

Teorías que sustentan las tendencias educativas actuales

Las investigaciones y teorías del liderazgo que vienen desde el ámbito empresarial y han sido llevadas al contexto escolar se enfocan en los rasgos o las conductas y/o acciones de los líderes, así como en las conductas en relación con las situaciones en donde se ejerce el liderazgo, los seguidores y los subordinados (Agüera, 2006, en López-Gorosave, Slater, & García-Garduño, 2010). Algunas teorías han tipificado los estilos de liderazgo; por ejemplo, la teoría conductual refiere los estilos autocrático, democrático y permisivo; la situacional habla del liderazgo empobrecido, de tarea, punto medio, club de campo y de equipo. Posteriormente, la teoría transformacional caracteriza el liderazgo transformacional y transaccional (López-Gorosave, Slater, & García-Garduño, 2010, p. 36).

De acuerdo a la figura se puede identificar cuatro teorías del liderazgo que evidencia la evolución del pensamiento empresarial trasladado al campo de la educación, a continuación las teorías señaladas:

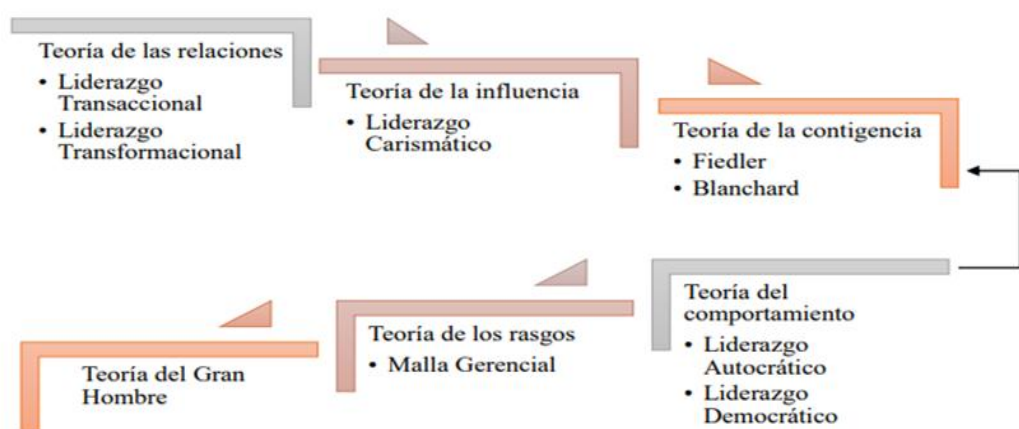


Figura 1. Evolución de las teorías de Liderazgo.

Fuente: Giraldo & Naranjo (2014, p.13).

La teoría de los rasgos

Se inicia así que a 1920 propuestos por Allport y Castell, y luego por Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli quienes fundamenta la identificación de rasgos de personalidad, de conducta y otros en los seres humanos, son quienes señalan que “El liderazgo es algo innato: se nace líder”. Estos autores se preocuparon en la identificación de los rasgos como aspectos importantes de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son. Estas teorías se fundamentan en que existen variables de la personalidad que permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo. Los autores que defienden estas teorías (Taylor, Mayo, Maslow, entre otros), manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo. Proponen algunos rasgos característicos e identificadores del perfil del líder altos niveles de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza. Citado en Losilla (2010, párr. 1)

La teoría del comportamiento

Es una teoría que señala que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento. Diversos autores como Kart Lewin, Lippit y White, Robert Mc Murry y Rensis Lickert han presentado esta teoría de Liderazgo que entran en la categoría de las cualidades personales y en los patrones de comportamiento.. Es más fácil aprender los comportamientos que los rasgos y ello permite que el liderazgo esté al alcance de todos, es decir; el análisis sobre cómo se comporta el líder respecto a sus seguidores y como logra liderarlos. Su intencionalidad es analizar las conductas de los supuestos líderes y su relación con el liderazgo efectivo y mantienen dos tipos de liderazgo opuesto: Personalidad X y personalidad Y. Dentro de este nuevo enfoque, los especialistas en el tema identifican dos comportamientos particulares que los líderes utilizan en la interacción con sus seguidores, estos

comportamientos son un liderazgo autocrático y un liderazgo democrático, indudablemente en la escuela, donde sería importante identificar el tipo de líder que las conduce y que hacer para mejorar estos comportamientos.

La presente investigación se sustenta en esta teoría toda vez que en los documentos normativos el MINEDU (2013) se encuentra interesado en renovar y revalorar el papel del directivo escolar, describe al líder pedagógico como alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo. (p. 10)

Roles y funciones del director

En lo que se refiere a los roles y funciones de un director con liderazgo pedagógico tiene que: (1) Establecer dirección para construir una visión compartida de cambio, fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas y tener altas expectativas de los estudiantes; (2) Promover el desarrollo de capacidades, brindar apoyo individual a cada maestro y dar reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas; (3) Rediseñar la organización, promover una cultura colaborativa promover la formación de equipos pedagógicos, organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico e involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan; (4) Gestionar el aprendizaje, dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación), monitorear la práctica pedagógica del docente, asesorar y orientar con el ejemplo “clases demostrativas” y dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica. (MINEDU 2013).

Bolívar (2010) indica que “los equipos directivos tienen que liderar la dinámica educativa del centro, entonces... entrar en la mejora de la enseñanza y del aprendizaje que ofrece el centro. Esta no puede quedar enteramente al arbitrio de lo que cada profesor, con mayor o

menor suerte, haga en su aula”. Afirmando que “si los profesores son clave de la mejora, los directores han de crear el clima adecuado para que los docentes sean mejores”. (p.20)

Estrategias y herramientas para gestionar el Liderazgo Pedagógico

Monitoreo y asesoramiento

Para en MINEDU, (2013) “**EL monitoreo** es el proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenadas en el aula y la institución educativa”, y luego define “**El asesoramiento** es el proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido”. Entonces el **monitoreo y asesoramiento pedagógico** son oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal, profesional e institucional, pues mediante ellos se puede realizar un diagnóstico para luego plantear mejoras en los aspectos donde se requiera hacerlo. Por último las características del monitorio y asesoramiento pedagógico se entiende como (a) Permanente e integral, (b) Sistémico y pertinente, (c) Flexible y gradual y (d) Formativa motivadora y participativa. Estas actividades cuando se observan las condiciones para el aprendizaje, jornada de reflexión y plan de mejora, implementación de rutas del aprendizaje y Día del logro, donde sus herramientas son: la ficha de observación, cuaderno de campo, hojas de planificación de la sesión de aprendizaje, portafolio docente, registro de videos entre otros.

En el documento Marco del buen desempeño del directivo (MINEDU, 2014) se establecen los Dominios, competencias y desempeños que a continuación se detallan:

a. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje a través de la

planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa

b. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende las seis competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. (p. 32)

Desempeño Docente

Hidalgo, M. (2009) quien precisa que el desempeño docente sería “el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa, pasando por supuesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia practica” (p. 5). Esta definición nos aclara la enorme importancia del papel que cumple el docente en el proceso educativo, no solo como conductor sino que debe asumir responsablemente su labor con los otros actores sociales implicado en el proceso educativo.

Esta variable está compuesto por dos elementos: la preparación del aprendizaje de los estudiantes y la enseñanza para el aprendizaje se los estudiantes. El primero define Zabalza, 2001) como que “el aprendizaje de la conjunción, del intercambio...de la actuación de profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas constituye el inicio de la investigación a realizar. “La reconsideración constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje”. (p.191)

Destacando el papel del docente en el proceso de enseñanza tenemos que” la *teoría de Vigotsky* concede al docente un papel esencial al considerarle facilitador del desarrollo de estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos. La idea sobre la construcción de conocimientos evoluciona desde la concepción piagetiana de un proceso fundamentalmente individual con un papel más bien secundario del profesor, a una consideración de construcción social donde la interacción con los demás a través del lenguaje es muy importante. Por consiguiente, el profesor adquiere especial protagonismo, al ser un agente que facilita el andamiaje para la superación del propio desarrollo cognitivo personal.” (Citado Niedo & Macedo(s.f., p.5) Para Vigotsky el aprendizaje contribuye al desarrollo, es decir, es capaz de tirar de él; esta consideración asigna al profesor y a la escuela un papel relevante, al conceder a la acción didáctica la posibilidad de influir en el mayor desarrollo cognitivo del alumno.

Lo señalado por Vigotsky, sustenta las propuestas del MINEDU quienes en sus propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño docente establecen que los maestros que ejercen la profesión docente en forma adecuada en las distintas etapas del procesos de la enseñanza; promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de practica una visión compartida de la enseñanza; promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza y Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (p.17)

Así mismo el marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles en la Educación Básica Regular del país.

Dicho documento es un acuerdo técnico y social ente el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

En el Marco del buen desempeño docente contiene cuatro dominios de los cuales para la investigación se ha considerado el estudio de los dos primeros:

(1) *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, la que comprende la planificación del trabajo pedagógico: elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la sesión de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

(2) *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, refiere la mediación pedagógica dl docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (MINEDU 2013)

Se puede resumir en la figura siguiente de Bolívar (2010) las interrelaciones que se dan para conseguir las metas importantes como es el aprendizaje del profesorado y por ende el aprendizaje de los estudiantes.

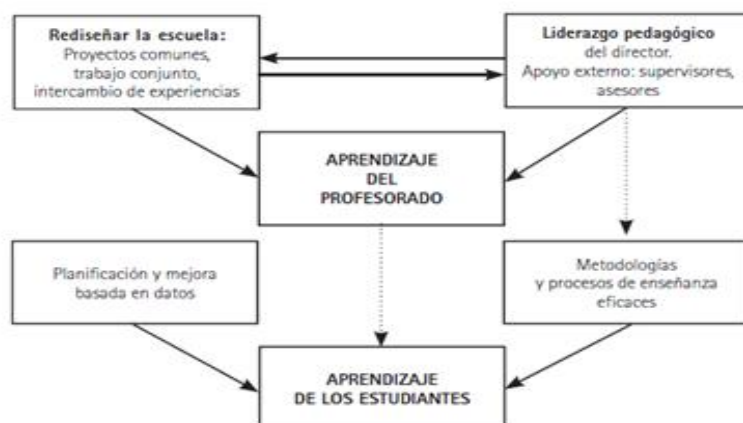


Figura 2. La escuela como organización para el aprendizaje
Fuente: Bolívar (2010, p.16)

La educación en el Perú ha obtenido bajos resultados educativos, lo demuestran las diversas pruebas internacionales realizadas en los últimos años, es por ello que las autoridades educativas han optado por realizar una reforma educativa, cuyos resultados apuntan a mejorar la calidad de los servicios educativos y por consecuencia mejorar la calidad de los aprendizajes.

Realidad problemática

El resultado de la educación de calidad es la convergencia de muchos factores y actores, en los últimos años las diferentes pruebas internacionales aplicadas a los estudiantes peruanos han tenido resultados deficientes, es por ello que el gobierno peruano a través del MINEDU está realizando una serie de reformas e implementaciones educativas para conseguir la calidad educativa. Farías (2010) en su investigación señaló:

...el liderazgo un elemento consustancial a la pedagogía, es decir siempre presente en el quehacer pedagógico, lo que marcará la diferencia entre una buena y una mala dirección será la capacidad de quienes están investidos de la figura de líderes para llevar a buen puerto los objetivos de su proyecto educativo". (p.19)

Se deduce que los integrantes del equipo directivo de la Institución Educativa son quienes deben ejercer el Liderazgo en el ámbito de su jurisdicción entendido por el MINEDU (2014) como, son los responsables del funcionamiento de la escuela, de las exigencias de una gestión basada en resultados enfoque utilizado en las últimas décadas en la implementación de políticas educativas relacionados al proceso educativo de calidad; en este sentido se ha puesto en práctica una serie de políticas educativas señaladas en diferentes documentos normativos emitidos por el Ministerio de Educación del país (MINEDU, 2012) en el Marco del buen desempeño directivo, precisa “liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una característica de la gestión de la institución, en la que personas con liderazgo -formal o informal- participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados” (p.15-16). Así mismo en el mismo documento señala:

...si el objetivo central del liderazgo es el aprendizaje de los estudiantes, se deben establecer nuevas prácticas de liderazgo. Esto implica rediseñar aquellas estructuras que hacen posible la mejora de los aprendizajes en el aula, por ejemplo, acompañar y estimular el trabajo del profesorado en clase, mejorar las condiciones operativas de la escuela, promover la participación del docente, entre otros. En esta medida, los equipos directivos crean condiciones para apoyar la enseñanza efectiva, para lo cual redefinen los contextos de trabajo y las relaciones profesionales, por lo que están llamados a ser líderes pedagógicos de la escuela (p.16)

Promoviendo de esta formas desde el Estado el fortalecimiento de la gestión escolar en las instituciones educativas del país.

Por otro lado, la aprobación del Marco del Buen desempeño docente, aprobado por el MINEDU (2012), instrumento que orientan al docente en la definición de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país, es decir; las competencias que se espera que dominen las y los profesores del país, en sucesivas

etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

El tema que se investiga es la relación entre el liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente, en la Institución Educativa N° 20334 la falta de conocimiento en el aspecto pedagógico por parte del director, los docentes durante el año lectivo 2015 no realizaron coordinaciones ni tampoco se ejecutaron los monitoreos respectivos. En este sentido es trascendental investigar las motivaciones y características del equipo directivo, dirigido hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, por lo que se debe desarrollar un adecuado liderazgo pedagógico y el papel de los docentes a exigencia de las nuevas reformas por parte del gobierno busca dar revalorar y renovar.

Formulación del problema de investigación

Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura?

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura.

Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Hipótesis

Hipótesis general

Ha : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Ho : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Ha : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el

aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Ho : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Hipótesis Específica 2

Ha : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Ho : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

MÉTODO

Diseño de investigación

Es importante definir la metodología que se utilizó para la obtención de resultados con veracidad, y nuevos conocimientos, haciendo uso del proceso de investigación, porque permitirá precisar con solvencia resultados obtenidos del mismo, Tamayo (2003) señala que “el planteamiento de una metodología adecuada garantiza que las relaciones que se establecen y los resultados o nuevos conocimientos obtenidos tengan el máximo grado de exactitud y confiabilidad. Ese procedimiento ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales está encaminado el interés de la investigación es lo que constituye la metodología” (p.175)

Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo porque los resultados dieron respuestas a las hipótesis planteadas y por lo tanto su recolección y medición de las variables de investigación y se utilizó la estadística para desarrollar los cálculos respectivos obteniendo conclusiones. Kerlinger (1983) señaló “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica el conteo y en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”. (p. 35).

Tipo

Es una investigación de tipo básica, debido a que se usará teorías ya confrontadas en la realidad concreta, según Ander-Egg (1977) afirmó que “Las investigaciones básicas son aquellas dirigidas a conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados. La finalidad de este tipo de

investigaciones se puede enmarcar en la detección, descripción y explicación de las características y/o problemas de determinados hechos o fenómenos que se dan al interior de una sociedad. (p.33)

Nivel

Es de nivel correlacional, según Tamayo (2003) manifiesta “En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores... se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación” (p.50)

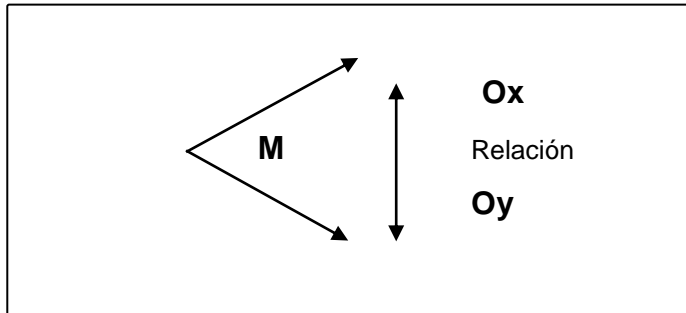
Método

El método es descriptivo correlacional se detallan las características y los rasgos particulares encontrados de las variables de estudio y luego hallar su correspondiente correlación.

Según la Universidad de Valencia señala: “La investigación realizada con métodos descriptivos es denominada investigación descriptiva, y tiene como finalidad definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio. Los métodos descriptivos pueden ser cualitativos o cuantitativos”. Unida a las investigaciones correlacionales detallan con mayor profundidad su cercanía respectiva.

Diseño

El diseño de investigación es no experimental, es decir se estudió las variables tal y como se presenta el problema o fenómeno en el contexto, para profundizar su significado se recurre a Tamayo (2003) afirma que el “El diseño...es una serie de actividades sucesivas y organizadas, que pueden adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indican los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos” (p.108).



Que significa:

M = muestra

Ox = Variable Liderazgo pedagógico del equipo directivo

Oy= Variable Desempeño docente

↔ = Relación

Corte

Asimismo es de corte transversal porque la aplicación del instrumento se hará una sola vez.

Bernal, C. (2010) porque “son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p.118).

Variables, Operacionalización

Variables

Liderazgo Pedagógico,

El MINEDU (2014) señala que es “la efectividad del director para lograr que en su centro escolar las actividades de gestión institucional, organizadas, curriculares y de recursos humanos estén alineadas en función de garantizar nuevas prácticas pedagógicas en el mejoramiento de los aprendizajes significativos y efectivos en el aula”. (p.11)

Desempeño docente

Hidalgo (2009) afirma que es el “conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprenden desde la

programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa” (p. 5).

Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables Liderazgo Pedagógico y Desempeño docente.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS POR DIMENSION	NIVELES Y RANGOS POR VARIABLE
LIDERAZGO PEDAGOGICO	Es la efectividad del director para lograr que en su centro escolar las actividades de gestión institucional, organizadas, curriculares y de recursos humanos que garantizan nuevas prácticas pedagógicas en el mejoramiento de los aprendizajes significativos y efectivos en el aula. (MINEDU, 2014, p. 11).	Los dominios del líder pedagógico directivo son dos: (...) la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y (...) la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes dirigidos a los docentes mediante el asesoramiento	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación institucional Procesos pedagógicos Clima escolar Características de los estudiantes Logro de metas de aprendizaje	1 y 2 3,4, 5 y 6 7,8,9, 10 y 11	Escala de medición ordinal Siempre 3 A veces 2 Nunca 1	Gestión de proceso (14 ítems) Deficiente= 14 a 23 Moderado= 24 a 32 Eficiente= 33 a 42	Deficiente= 21 a 35 Moderado= 36 a 49 Eficiente = 50 a 63
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Participación democrática Aprendizajes de calidad Reconocimiento de la diversidad Recursos institucionales Prevención de riesgos	12, 13 y 14			
				Procesos de evaluación Mejora continua Logro de aprendizajes	15, 16 y 17 18, 19, 20 y 21	Escala de medición ordinal Siempre 3 A veces 2 Nunca 1	Orientación de los procesos (7 ítems) Deficiente= 7 a 11 Moderado= 12 a 17 Eficiente= 18 a 22	
				Colaboración mutua Autoevaluación profesional Formación continua Practica pedagógica Calidad procesos pedagógicos Acompañamiento sistemático, Reflexión Metas de aprendizaje				

DESEMPEÑO DOCENTE	“...es el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función (...) que comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa (Hidalgo, 2009, p. 5).	señalo que los dominios del marco del buen desempeño docente son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU (2012, p.52-53)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes Procesos pedagógicos	8, 9, 11, 12 y 13 1, 2, 3, 4 y 6	Escala de medición nominal dicotómica Si = 2 No= 1	Preparación para los aprendizajes (21 ítems) Adecuado= 21 a 38 Inadecuado= 39 a 44	Inadecuado = 32 a 57 Adecuado= 58 a 64
				Planificación del trabajo pedagógico	16, 17, 18, 19, 20 y 21			
				Recursos educativos				
				Evaluación de la programación curricular	5 y 7			
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Procesos y Estrategias de enseñanza Solución de problemas	10, 14, 15, 23 y 24	Escala de medición nominal dicotómica Si = 2 No= 1	Enseñanza para los aprendizajes (11 ítems) Adecuado= 11 a 19 Inadecuado= 20 a 22	
				Gestión del tiempo	22, 25 y 26			
				Procesos y Estrategias de enseñanza Solución de problemas	31			
				Clima escolar	27,28, 29, 30, y 32			

Fuente: *Elaboración propia.*

Población, muestra y muestreo

Población

Se consideró como población de la investigación al equipo directivo y docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 20334 en un total de 19 docentes a cargo del proceso educativo de los estudiantes de este nivel. Para Tamayo (2003) significa la población es “totalidad de un fenómeno de estudio (cuantificado)” (p.173)

Muestra

Para la muestra se considero la totalidad de la plana docente, en número de 19 para el desarrollo de la siguiente investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, permitiendo recolectar datos directamente relacionados a la variable. La encuesta aplicada se ha organizado en base a los dominios que señala el Marco del buen desempeño directivo y del buen desempeño docente, documentos vigentes emitido por el MINEDU en el año 2014.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de información fue el cuestionario de Liderazgo pedagógico con 32 ítems y con una escala de respuestas tipo Likert de siempre = 3, A veces = 2 y Nunca =1. Por otro lado la Ficha de acompañamiento de desempeño docente con 21 ítems, con respuestas dicotómicas de Si = 2 y No = 1.

Validez

En relación a las propiedades métricas de los instrumentos de recolección de datos, para su validación se utilizó la metodología del *Juicio de expertos* con la participación de los siguientes profesionales:

Tabla 2. *Juicio de expertos según su especialidad y decisión.*

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Especialidad	Decisión
1	José Aguado Maldonado	Maestro	Gestión de la educación	Aplicable
2	Moisés Marca Inga	Maestro	Docencia Superior e Investigación Universitaria	Aplicable
3	Amancio Guzmán Rodríguez	Maestro	Ciencias con Mención en Ingeniería Química	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia.*

Confiabilidad y fiabilidad

Obteniendo como resultado instrumentos aplicables por considerarse válido a una confiabilidad de 95 % y un margen de error de 5 %. Para su confiabilidad se realizó la prueba piloto a 15 docentes, el cual fue procesado obteniendo un *alfa de Cronbach* de 0.972 considerando instrumentos confiable para su aplicación.

Métodos de análisis de datos

Luego de la etapa de recolección de datos se dio paso al procesamiento de la información mediante el Software Estadístico SPSS versión 22, considerando los pasos siguientes:

En primer lugar se ingresaron los datos obtenidos de las encuestas aplicadas y del resultado de la ficha de monitoreo por docente obteniendo la base de variables y de datos.

En segundo lugar se organizó las tablas y figuras según las dimensiones e indicadores por cada variable y se realizó la interpretación estadística, haciendo uso del método descriptivo considerando frecuencias y porcentajes y obteniendo el análisis descriptivo.

En tercer lugar los datos agrupados por dimensiones e indicadores se sometieron al estadístico Chi cuadrado por ser variables categórica y dicotómicas que permitió hallar su relación, así como la V de Cramer para identificar el grado de correlación que es un estadístico de una corrección que se puede aplicar al coeficiente Ji Cuadrado, lo cual permite obtener un índice con valor máximo; de esta forma dando respuesta a los objetivos y la demostración de la hipótesis presentando la interpretación de los resultados y de esta forma obteniendo el análisis inferencial respectivo.

Aspectos éticos

Se ha tenido en cuenta la veracidad de resultados en el recojo de información y en la organización de la misma; el respeto por la propiedad intelectual tal es así que se está otorgando el crédito respectivo a los autores de las investigaciones citadas de acuerdo a las normas APA; así como el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales de los docentes y directivos que formaron parte de la población de estudio de la investigación; respeto a la responsabilidad social, política, jurídica y ética que tienen toda institución educativa con los integrantes de la comunidad educativa para tal efecto se solicitó la autorización para aplicar la encuesta a la dirección de la Institución Educativa con la debida anticipación; respeto a la privacidad de cada uno de los participantes por lo que se le solicitó el consentimiento informado para participar en la investigación que se adjunta a la tesis; y por lo tanto comprometernos a la protección de la identidad de los individuos que participaron en el estudio.

RESULTADOS

Análisis por dimensiones

Tabla 3. *Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Liderazgo Pedagógico.*

Niveles	Gestión para las condiciones de la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	
	f	%	f	%
Deficiente	2	10,5	4	21,1
Moderado	8	42,1	11	57,9
Eficiente	9	47,4	4	21,1
Total	19	100	19	100

Fuente: Elaboración propia

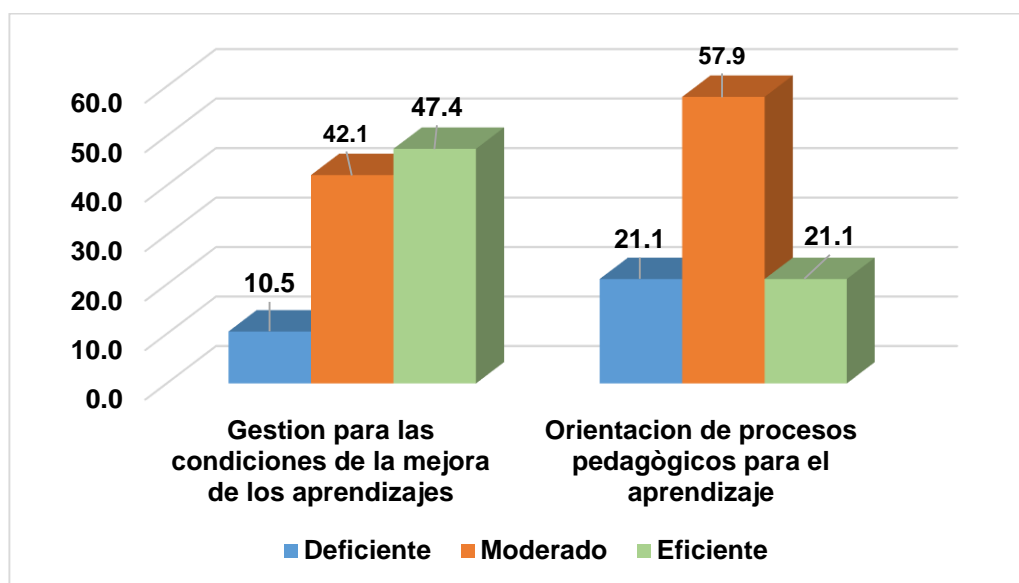


Figura 3. Distribución de porcentajes de las dimensiones liderazgo pedagógico.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 y figura 3, se observa las dimensiones de la variable Liderazgo pedagógico, es así que en la *Gestión para las condiciones de la mejora de los aprendizajes*, 9 docentes que representan el 47,4 % manifiestan que la labor del el equipo directivo es eficiente porque gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes, 8 docentes que representan el 42,1% señalan que este liderazgo es moderado y solo 2 docentes es decir 10,5% indican que dicha gestión es deficiente.

En la dimensión *Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*, 11 docentes encuestados que representan el 57,9 % indican que es moderado la actuación del equipo directivo a veces orientan en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, 4 docentes que representan el 21,1% indica que la orientación es deficiente y por último 4 docentes que representa 21,1 % señala lo contrario que siempre el director está pendiente en los proceso de evaluación realiza estas acciones de orientación el equipo directivo a los docentes.

Tabla 4. *Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño docente.*

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
	f	%	f	%
No	10	52,6	13	68,4
Si	9	47,4	6	31,6
Total	19	100	19	100

Fuente elaboración propia

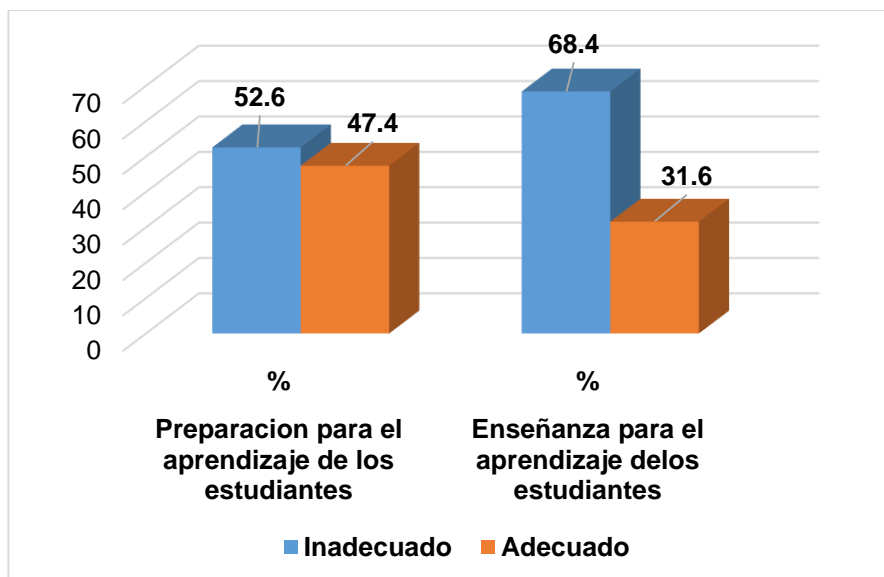


Figura 4. Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño docente.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 4, se observa los resultados de las dimensiones de la variable desempeño docente, es así que en Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 10 docentes que representan 52,6% no cumplen con elaborar documentos en la planificación pedagógica, planificación curricular, entre otros aspectos, es decir es inadecuado su desempeño en la preparación para el aprendizaje porque no preparan clases. Por otro lado 9 docentes que representa el 47,4% indican que si cumplen con estas actividades en forma adecuada y asumen con compromiso su labor docente.

En la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 13 docentes que representan el 68,4% no cumplen con preparar procesos, estrategias de enseñanza y retroalimentación, esto significa que su desempeño es inadecuado a la exigencia que significa conducir un proceso educativo en el aula en forma empírica, sin embargo; 6 docentes que representan el 31,6 % señalan que si cumplen con estas actividades pedagógicas.

Tabla 5. *Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente.*

Liderazgo Pedagógico	Desempeño docente				Total	
	Inadecuada		Adecuado			
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	26,3	0	0,0	5	26,3
moderado	1	5,3	4	21,1	5	26,3
Eficiente	4	21,1	5	26,3	9	47,4
Total	10	52,6	9	47,4	19	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se observa que el 26,3% manifiestan que el liderazgo pedagógico que ejerce los directivos es deficiente y por lo tanto un inadecuado desempeño docente. El 21,1% precisa que el liderazgo es moderado y el desempeño es adecuado. Por último el 26,3% indican que si existe un liderazgo pedagógico del equipo directivo eficiente y a la vez un adecuado desempeño docente.

Es importante resaltar que en el marco de las nuevas reformas educativas en nuestro país, se considera que el equipo directivo es uno de los actores principales en el proceso educativo, quienes realizan diversas funciones en la institución educativa, se considera que es el equipo directivo quienes deben conocer mejor los detalles del trabajo docente, manejar al igual que ellos los procesos pedagógicos que se desarrollan en el aula garantizando de esta manera el acompañamiento y monitoreo a la labor desempeñada por los docentes sean eficientes y eficaces.

Prueba de Normalidad

Formulación de la Hipótesis

Ho : La distribución de los datos en la población es igual a distribución normal

Ha : La distribución de los datos en la población no tiene distribución normal.

Regla de decisión

Si $n > 50$, se analiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov y si el Sig. es menor a 0,05, se puede afirmar que los datos, no proceden de una distribución normal, como en este caso. Si los datos son menores o iguales a 50, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk como es la que se determinó para la investigación. Se ha obtenido los resultados siguientes:

Tabla 6. *Prueba de Normalidad de las variables de estudio.*

	Liderazgo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	Deficiente	,441	4	.	,630	4	,001
Desempeño	Moderado	,470	13	,000	,533	13	,000
	Eficiente	,513	8	,000	,418	8	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Conclusión

Se utilizó la prueba de Normalidad con Shapiro_Wilky porque la población de estudio es menor a 50 datos, esta indica que se ha cumplido con el supuesto de normalidad donde los estadísticos oscilan desde ,441 a ,513 , con grados de libertad de 4, 8 y 13 y considerando la regla de decisión se ha obtenido de 0,001 a 0,000 menor de 0.05 permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; entonces existen evidencias estadísticas para señalar que: *La distribución de los datos en la población no tiene distribución normal* y entonces

se utilizará estadísticas no paramétricas y por lo tanto prueba de hipótesis será no paramétrica.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Formulación de hipótesis para contrastar.

Ha : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Ho : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5 \%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula (Ho)

Si $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (Ha)

Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba fue el Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, dicotómicas, asimismo de aplico la Phi y la V de Cramer para obtener el tipo de correlación, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 7. *Correlación de variables liderazgo pedagógico y desempeño docente.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,566 ^a	2	,038
Razón de verosimilitudes	7,053	2	,029
Asociación lineal por lineal	2,785	1	,292
N de casos válidos	19		

	Valor	Sig. aproximada
Medidas simétricas		
Nominal por nominal	Phi	,588
	V de Cramer	,588
N de casos válidos	19	

Fuente: *Elaboración propia.*

Lectura del p-valor

Chi cuadrado de Pearson= 6,566 y Phi = 0,588 = 58,80%, con una probabilidad de error del 0,038%, menor que 0,05, existe una correlación positiva moderada (Hernández y Cols., 2014, p.305) y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Toma de la decisión.

Existe una correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Interpretación del p-valor.

En los 19 datos observados de los docentes que perciben el liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura, se encontró que existe una media correlación (chi cuadrado y Phi = 0,588) entre los valores de las variables Liderazgo pedagógico y desempeño laboral.

Conclusión

Existen razones suficientes para no aceptar la hipótesis nula por lo que podemos inferir la existencia de la correlación entre las variables estudiadas. Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer obteniendo ,588 identificado una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, por lo que existen evidencias estadísticas suficiente para rechazar la hipótesis nula, demostrando así que existe relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20334, Huaura.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Formulación de hipótesis para contrastar.

Ha : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Ho: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5 \%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0,05$, se acepta hipótesis nula (H_0)

Si $p < 0,05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a)

Elección de la prueba estadística.

El estadístico de prueba fue el Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, dicotómicas, asimismo de aplico la Phi y la V de Cramer para obtener el tipo de correlación, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 8. *Correlación entre Liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

Medidas simétricas	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,152 ^a	2	,010
Razón de verosimilitudes	11,622	2	,003
Asociación lineal por lineal	3,848	1	,050
N de casos válidos	19		

Medidas simétricas		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	,605	,010
	V de Cramer	,605	,010
N de casos válidos		19	

Fuente: *Elaboración propia.*

Lectura del p-valor.

Chi cuadrado de Pearson= 9,152 y Phi = 0,605 = 60,50%, con una probabilidad de error del 0,010%, menor que 0,05, existe una correlación positiva moderada (Hernández y Cols., 2014, p.305) y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Toma de la decisión.

Existe una correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Interpretación del p-valor.

En los 19 datos observados de los docentes que perciben el liderazgo pedagógico y desempeño laboral en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura, se encontró que existe una moderada correlación (Chi cuadrado y Phi y V de Cramer = 0,605) entre los valores de las variables de estudio.

Conclusión.

Existen razones suficientes para no aceptar la hipótesis nula por lo que podemos inferir la existencia de la correlación entre las variables estudiadas. Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer obteniendo ,588 identificado una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura; por lo que existen evidencias estadísticas suficiente para rechazar la hipótesis nula, demostrando así que existe relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.

Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis para contrastar.

Ha: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura.

Ho: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura.

Tabla 9. *Correlación del liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de parte de los docentes*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,687 ^a	2	,008
Razón de verosimilitudes	10,692	2	,005
Asociación lineal por lineal	,923	1	,337
N de casos válidos	25		

Medidas simétricas	Valor	Sig. aproximada
Phi	,622	,008
Nominal por nominal V de Cramer	,622	,008
N de casos válidos	25	

Fuente: *Elaboración propia.*

Lectura del p-valor.

Chi cuadrado de Pearson= 9,687y Phi- V de cramer = 0,622 = 62,20%, con una probabilidad de error del 0,008%, menor que 0,05, existe una correlación positiva moderada (Hernández y Cols., 2014, p.305) y significativa entre el

liderazgo pedagógico y el desempeño laboral en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura.

Toma de la decisión.

Existe una correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura..

Interpretación del p-valor.

En los 19 datos observados de los docentes que perciben el liderazgo pedagógico y desempeño laboral en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura, se encontró que existe una moderada correlación (Chi cuadrado y Phi y V de Cramer = 0,622) entre los valores de las variables de estudio.

Conclusión

Existen razones suficientes para no aceptar la hipótesis nula por lo que podemos inferir la existencia de la correlación entre las variables estudiadas. Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer obteniendo ,588 identificado una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura; por lo que existen evidencias estadísticas suficiente para rechazar la hipótesis nula, demostrando así que existe relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño de los docentes en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 203334, Huaura..

DISCUSIÓN

La investigación ha permitido profundizar el conocimiento sobre el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas estatales, donde se gestiona el proceso de enseñanza aprendizaje de los futuros ciudadanos que tomarán la rienda del país. Es importante señalar que las teorías de la gerencia administrativa han estado influenciadas por la escuela clásica de la administración quienes señalan que el liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en los demás para lograr un objetivo y dirige a la organización de una manera que la hace más cohesionada y coherente. Así mismo para entender el *liderazgo ejercido por los directivos* es necesario recurrir a las teorías del comportamiento humano que establece una clasificación de líderes según sus cualidades o patrones de comportamiento cuya efectividad permitirá gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes así como la Orientación de los procesos pedagógicos señalados en el Marco del buen desempeño directivo del MINEDU (2013). Por otro lado, en cuanto a *desempeño laboral* se reafirma lo señalado por el Minedu en el documento normativo del Marco del buen desempeño docente que en base a los planteamientos de Vygotsky quien ha señalado claramente el papel que debe cumplir el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en su rol de mediador, consiguiendo que sus estudiantes puedan interiorizar los conocimientos guiándolos hasta la zona de desarrollo potencial en un contexto de prácticas y medios sociocultural determinado por la época y sus cambios.

En relación a la hipótesis general se ha demostrado que existe una relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes, es decir entre equipo directivo y docentes en la I.E. N° 20334, del distrito de Huaura donde se evidencia resultados del Chi cuadrado de 6,878a y el valor de $p= 0.032 < 0.05$

Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer obteniendo ,602 identificado una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, de correlación positiva moderada, que representa a la mayor proporción de los docentes que manifiestan que ante un buen liderazgo pedagógico incide a favor o en contra del desempeño de su plana docente, es decir; todo liderazgo del director va a incidir en el mejoramiento escolar, porque es en suma comprometerse y suscitar la motivación de los docentes de su plantel, el desarrollo de habilidades y capacidades profesoras, y por último el mejoramiento de las condiciones de trabajo donde realizan sus labores escolares (MINEDU, 2013). Estos resultados **coinciden con la investigación a nivel nacional de Ugartecho (2015)** en su investigación *Liderazgo de la dirección y desempeño del personal docente de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador*, cuyos hallazgos fue que el tabular calculado = 54,93 es mayor al valor tabular= 2,00 por lo tanto, demuestra la hipótesis alterna: *El liderazgo del director influye positivamente en el desempeño del personal docente de las Institución Educativas Estatales de Educación Secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima Metropolitana* (p.148) Institución educativa muy parecido al de nuestro; así mismo; demostraron que el conocimiento y experiencia del director influye en la creatividad de los docentes de dichas instituciones educativas; las decisiones a tiempo del director influyen en la capacidad de investigador e innovador de los docentes, entre otros aspectos. A **diferencia de nuestra investigación Mestanza (2017)** en su investigación: *Liderazgo pedagógico del Director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima Metropolitana*, donde el resultado de la Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson es de ,744 es decir, un valor mayor a 0.05; por tanto, siendo p- valor > 0.05, se rechaza la HG que plantea que el liderazgo pedagógico del director tiene una relación significativa con el desempeño profesional de las/os docentes de la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana; y, se acepta la H0 que plantea que el liderazgo pedagógico del director no tiene una

relación significativa con el desempeño profesional de las/os docentes de la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. Por otro lado, a nivel internacional; **Raxuleu (2014) en su investigación:** *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del distrito Escolar N° 07-06-03 del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.* coincidente con la nuestra encontró una correlación superior al 0.85 en el Coeficiente de Correlación de Pearson, lo cual confirma con contundencia que el liderazgo del director se vincula significativamente con el desempeño pedagógico de los maestros, relación en un nivel muy alto de los once indicadores del liderazgo directivo evaluados con la calidad del desempeño pedagógico de los docentes; así mismo existe una relación lineal directa entre las dos variables. Todas las respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción impulsa, afectan o influyen en el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. (p.74). Lo señalado líneas arriba permite analizar la posición del Ministerio de Educación (2013) en sus documentos normativos señala la revaloración directiva en la escuela con el propósito de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, ejerciendo influencia en su equipo, son los directores los que ocupan la posición formal del liderazgo, sus funciones y propósitos que han cambiado en el actual contexto social (OCDE, p.24) En este sentido queda claro que estos resultados obtenidos pueden servir para entender el problema central que existe en las instituciones educativas en la materia estudiada y generalizando nos permitirá proponer programas de capacitación y empoderamiento de los directivos y de esta forma mejorar la gestión educativa en base a la teorías administrativas y psicológicas como es la del comportamiento.

En cuanto a la Hipótesis Especifica 1, se ha encontrado la relación del liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ha obtenido el Chi cuadrado = 9,152a y el valor de $p= 0.010 < a 0.05$ que

indica la existencia de la correlación entre las variables estudiadas. Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer obteniendo = ,605 e identificando una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje de los estudiantes; esto significa que en la medida que el equipo directivo promueva mejoras del proceso pedagógico a través de la capacitación a los docentes, monitoreo en la planificación de las sesiones de aprendizaje y desarrolle una evaluación permanente con la intención de optimar los aprendizajes dirigidos a los estudiantes, señalamiento por el MINEDU (2013).

Redolfo (2015) en su investigación: *Liderazgo Pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, Departamento de Junin-2015*, es concordante al nuestro quien obtuvo una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015, (p.106) tal como demostró en sus resultados que arrojó un valor del Chi-calculado (17,528) es mayor que el valor de Chi crítico (9,49) quedando demostrado la hipótesis específica 1 con los resultados del contraste de la prueba de hipótesis. Ambos resultados se sustentan en el documento emitido por MINEDU (2014) que establece que el directivo debe contribuir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad.

En cuanto a la hipótesis 2 se demostró que existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundario de la I.E. N° 203334, Huaura donde se obtuvo el Chi cuadrado = 9,687a y el valor de $p= 0.008 < a 0.05$ que indica la existencia de la correlación entre las variables estudiadas. Asimismo se aplicó el Phi y V de Cramer arrojando = ,622 identificando una correlación positiva moderada entre

las variables liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Si se analiza estos resultados, tendremos que el director en la escuela en la medida que gestione eficazmente su función, esto permitirá que los docentes mejoren sus desempeños reflejados en un adecuado proceso de enseñanza, estrategias actualizadas y capacitaciones constantes. **Concordante a la investigación de Aybar (2014)** quien encontró en su investigación *Liderazgo Pedagógico del Director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014.*, que la Prueba de Kruskal-Wallis de 0,00 asociación de las variables y es altamente significativo, Además, según la regresión lineal el liderazgo influye en 42,4% y se acepta la hipótesis: El liderazgo pedagógico del director influye en la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. Por último, según el MINEDU (2014) el docente debe conducir el proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Es en este punto que no existen directivas escolares institucionales que fomenten lo anteriormente expresado. No existe un rumbo común que afiance el enfoque institucional.

Entonces se puede concluir que los resultados de la investigación reafirma las teoría del comportamiento o teoría de la personalidad de Kart Lewin, Lippit y White, Robert Mc Murray y Rensis Likert pensada para un contexto distinto de donde aparecieron y que similar a su realidad se observa la capacidad y conductas que se ponen de manifiesto los lideres pedagogicos como son los directores, confirmando su vigencia y los planteamientos de la teoría sociocultural de Vygotsky donde el documento del MINEDU lo ha retomado para establecer las competencias, capacidades y dominios que todo docente debe tener para desarrollar el proceso educativo.

CONCLUSIONES

Primero.

De acuerdo al objetivo general, se determinó que el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente al obtenerse resultados mayores a lo estimado según la aplicación del Chi cuadrado y V de Cramer encontrándose una correlación positiva moderada. (Chi cuadrado de 6,878a y el valor de $p= 0.032 < 0.05$)

Segundo.

De acuerdo al objetivo específico 1, se determinó que el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes al obtenerse resultados mayores a lo estimado según la aplicación del Chi cuadrado y V de Cramer encontrándose una correlación positiva moderada. (Chi cuadrado = 9,152a y el valor de $p= 0.010 < 0.05$)

Tercero.

De acuerdo al objetivo específico 2, se determinó que el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, al obtenerse resultados mayores a lo estimado según la aplicación del Chi cuadrado y V de Cramer encontrándose una correlación positiva moderada. (Chi cuadrado = 9,687a y el valor de $p= 0.008 < 0.05$)

RECOMENDACIONES

Primero

Al gobierno regional se le sugiere la implementación de proyectos educativos sostenibles donde a través de la DRELL se priorice el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas públicas de la región Lima, así como la comunicación asertiva y empática, y el continuo desarrollo de monitoreo y acompañamiento pedagógico al docente.

Segundo.

A los gobiernos locales promover capacitaciones para los docentes con el objetivo de mejorar significativamente el desempeño en una visión de educación regional integral y de calidad.

Tercero.

A los directores organizar procesos de sensibilización con los docentes sobre mejora continua en el cumplimiento de los desempeños señalados por los documentos oficiales del MINEDU que permita llegar a la calidad educativa y la mejora de los aprendizajes.

Cuarto.

A la universidad proponer a nivel de alta dirección una escuela de líderes pedagógicos que funcione todo el año para que los directores se capaciten en debilidades diligenciales.

REFERENCIAS

- Agüero, O. (2013) Relación del liderazgo directivo con el desempeño docente del nivel secundario de la I. E. 7221 La rinconada en el distrito de San Juan de Miraflores, UGEL 01, año 2011. (Tesis Magister). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Aybar, Z. (2016). Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la red n° 09 del distrito de villa maría del triunfo, Lima 2014. *Revista LOGOS Facultad de Ciencias empresariales*. Universidad Alas Peruanas 6(1) 1-14. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/issue/view/116>
- Barahona, H.; Cabrera, D. & Torres, U. (2011). Los Líderes en el siglo XXI. *Entramado*, 7 (2),84-97.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. *Revista OGE*, 1, 15-20. Recuperado de: www.oge.net / www.feaes.es
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill
- Freire, S. & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Avances de Investigación 17*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
- Giraldo, D. & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias, Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño docente ¿Qué es y cómo evaluar?* .Lima: Editorial Amex.
- Mestanza, S. (2017) Liderazgo Pedagógico Del Director Y Desempeño Profesional Docente en la I.E. "San Antonio De Jicamarca", Del Distrito De

San Juan De Lurigancho, De Lima Metropolitana. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la educación. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo De La Vega.

MINEDU (2014). Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

----- (2013). Rutas del aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, fascículo 1 Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/10191/a512d434-4866-4d67-a795-2d0d709b9c69>

----- (2013). Marco del buen desempeño del directivo. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

----- (2012). Marco del buen desempeño docente. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Morena, O. (2013) El liderazgo del director y el desempeño docente en tres instituciones educativas, del distrito de Independencia UGEL 02-2012. (Tesis Magister). Lima: Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Nieda, J. & Macedo, B. (s.f.) Un currículo científico para estudiantes de 11 a 14 años. Organización de estados Iberoamericano. Recuperado de: <http://campus-oei.org/oeivirt/curricie/>

Urtecho, J. A. (2015). Liderazgo de la dirección y desempeño del personal docente de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima Metropolitana. Tesis de grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación Mención: Docencia Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño docente (Estudio realizado con directores y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación básica del distrito escolar N°. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacan, Solola, Guatemala, C. A.) (Tesis título pedagógico con orientación en administración y valuación educativa en el grado académico de licenciado). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Redolfo, L. (2015). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL JAUJA-departamento de Junín- 2015 (Tesis Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación Mención: Gestión Educacional) Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Salvatierra, E. (2012) *Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las I.E. del nivel inicial de la Red N° 13 UGEL 05 SJL El Agustino*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*, (4ta ed). México: LImusa.
- Urtecho, J. (2015). Liderazgo de la dirección y desempeño del Personal docente de las instituciones educativas Estatales de educación secundaria del distrito de Villa el salvador, Lima Metropolitana. (Tesis de grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación Mención: Docencia Universitaria, Lima, Perú: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Zabalza, M. (1984). El Análisis de la enseñanza desde el modelo comunicacional. *Revista VSAL*, 2, 1-30 Recuperado de: <http://revistas.usal.es/index.php/0212-5374/article/view/3090/3118>

ANEXO

Anexo 01

Instrumentos de Medición

Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

Autor: MINEDU (2015)

1. Presentación

Distinguido docente la presente encuesta pretende recopilar información acerca del liderazgo pedagógico que presenta el equipo directivo de la I.E. en el desarrollo de su gestión directriz. Por ello solicitaría a usted poder responder con toda sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario.

Agradezco su gran apoyo y generosidad al participar en esta encuesta.

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del desarrollo del liderazgo pedagógico ejercido en la I.E. por el equipo directivo. Marcar una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta según la leyenda que a continuación se detalla. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

Siempre	3
Algunas veces	2
Nunca	1

ITEMS		1	2	3
GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES				
1	El equipo directivo conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.			
2	El equipo directivo diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.			
3	El equipo directivo promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			
4	El equipo directivo genera un clima escolar basado en el respeto de la diversidad, colaboración y comunicación permanente.			
5	El equipo directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			
6	El equipo directivo promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			
7	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes			

8	El equipo directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de los estudiantes.			
9	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.			
10	El equipo directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
11	El equipo directivo dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
12	El equipo directivo gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales a favor de la mejora de los aprendizajes.			
13	El equipo directivo implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
14	El equipo directivo conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.			
ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGOGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES				
15	El equipo directivo gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.			
16	El equipo directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las practicas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			
17	El equipo directivo estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.			
18	El equipo directivo orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.			
19	El equipo directivo propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
20	El equipo directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
21	El equipo directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.			

Ficha de acompañamiento y monitoreo al docente

Autor: MINEDU (2017)

INFORMACION GENERAL:

a. Nombre de la I.E.	
b. Nombre del docente:	
c. Área desarrollada:	
d. Denominación de la Sesión de Aprendizaje:	
e. Grado y Sección:	
f. Tiempo de duración de la Sesión observada:	
g. Fecha:	

PLANIFICACION PEDAGOGICA			
A. Documentos de planificación curricular que debe contar el docente en la carpeta pedagógica		SI	NO
1	Cuenta con el cartel de capacidades, conocimientos, valores y actitudes diversificados.		
2	La programación anual, esta visado por el Director, sub director, Coordinador Académico, Asesor y/o Jefe.		
3	La Unidad Didáctica, esta visado por el Director, sub director, Coordinador Académico, Asesor y/o Jefe.		
4	La Sesión o Proyecto de Aprendizaje, esta visado.		
5	Se evidencian los aprendizajes esperados en la Unidad Didáctica.		
6	Priorizan los valores y actitudes en la sesión o proyecto de aprendizaje.		
7	Cuenta con matriz por cada criterio de evaluación.		
DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE			
B. Estrategias metodológicas empleadas por el docente. Datos que deben registrarse durante la observación de la sesión.		SI	NO
8	Al iniciar el (la) docente motiva y genera el interés y la atención de las y los estudiantes.		
9	A continuación, el (la) docente comunica a las y los estudiantes los aprendizajes que se esperan lograr en la sesión.		
10	El (la) docente utiliza diversas formas de organización de las y los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños o grandes, trabajos con toda el aula.		
11	¿El (la) docente observado brinda atención simultánea y diferenciada a sus estudiantes.		
12	El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los y las estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.		
13	El (la) docente promueve los conocimientos y prácticas interculturales para el desarrollo de los aprendizajes.		

14	El (la) docente hace uso de algunas estrategias planteadas en las rutas de aprendizaje de EBR y/o EBR (uso del juego, uso del error y resolución de problemas, entre otras que tengan relación pertinentes al logro del aprendizaje).		
15	El (la) docente ha seguido una secuencia didáctica que corresponde al desarrollo de los aprendizajes propuestos.		
C. Uso de materiales y recursos didácticos por el docente. Registrar estos datos a partir de la observación.		SI	NO
16	El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos (materiales proporcionados por el MED) que ayuda al desarrollo de las actividades de aprendizajes propuestas para la sesión.		
17	El (la) docente organiza y facilita materiales y recursos didácticos a las y los estudiantes en el momento oportuno.		
18	El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar los materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr.		
19	El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el grupo de estudiantes observados.		
20	El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de las y los estudiantes.		
21	El (la) docente tiene acceso a materiales para su nivel o área respectiva.		
D. Gestión del tiempo para los aprendizajes		SI	NO
22	El (la) docente empieza y culmina la sesión a la hora prevista.		
23	El (la) docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio que se desarrolle la sesión)		
24	El (la) docente garantiza la participación de los (las) estudiantes durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle el aprendizaje)		
25	Se dieron interrupciones en el desarrollo de la sesión		
26	El (la) docente ha optimizado el tiempo para el desarrollo de las actividades significativas de aprendizaje.		
E. Clima de aula, registrar estos datos a partir de la observación		SI	NO
27	El (la) docente cuenta con normas de convivencia en el aula.		
28	Se aprecia el cumplimiento de la normas de convivencia en el aula durante el desarrollo de la sesión.		
29	El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.		
30	El (la) docente trata a sus estudiantes con respeto, sin ridiculizarlos ni discriminarlos.		
31	El (la) docente emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de las y los estudiantes.		
32	El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula.		

Anexo 02

Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. N° 20334- HUAURA- 2014

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA								
A. Documentos de planificación curricular que debe contar el docente en la carpeta pedagógica								
1	Cuenta con el cartel de capacidades, conocimientos, valores y actitudes diversificados.	✓		✓		✓		
2	La programación anual, esta visado por el Director, Sub Director, Coordinador académico, Asesor y/o Jefe.	✓		✓		✓		
3	La unidad didáctica, esta visado por el Director, Sub Director, Coordinador Académico, Asesor y/o Jefe.	✓		✓		✓		
4	La sesión o proyecto de aprendizaje, esta visado.	✓		✓		✓		
5	Se evidencian los aprendizajes esperados en la unidad didáctica.	✓		✓		✓		
6	Priorizan los valores y actitudes en la sesión o proyecto de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con matriz por cada criterio de evaluación.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE								
B. Estrategias metodológicas empleadas por el docente. Datos que deben registrarse durante la observación de la sesión								
1	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva y genera el interés y la atención de las y los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	A continuación, el (la) docente comunica a las y los estudiantes los aprendizajes que se esperan lograr en la sesión.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente utiliza diversas formas de organización de las y los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños o grandes, trabajos con toda el aula, etc.	✓		✓		✓		
4	¿El (la) docente observado brinda atención simultanea y diferenciada a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
5	El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los y las estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El (la) docente hace uso de algunas estrategias planteadas en las rutas de aprendizaje de EBR y/o EBR (uso del juego, uso del error y resolución de problemas, entre otras que tengan relación pertinentes al logro del aprendizaje).	✓		✓		✓		
8	El (la) docente ha seguido una secuencia didáctica que corresponde al desarrollo de los aprendizajes propuestos.	✓		✓		✓		
C. Uso de materiales y recursos didácticos por el docente. Registrar estos datos a partir de la observación.								
1	El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos (materiales proporcionados por el MED) que ayuda al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión.	✓		✓		✓		
2	El (la) docente organiza y facilita materiales y recursos didácticos a las y los estudiantes en el momento oportuno.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar los materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr.	✓		✓		✓		

15	El equipo directivo gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
16	El equipo directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓		✓		✓	
17	El equipo directivo estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓		✓		✓	
19	El equipo directivo propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓		✓		✓	
21	El equipo directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES:

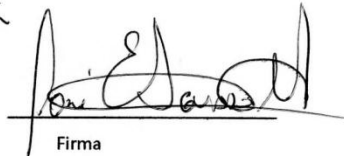
Aplicabilidad: **Aplicable** (X) **Aplicables después de corregir** () **No aplicables** ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: AGUADO MALDONADO JOSÉ

Olivos, 01 de junio del 20

DNI: 10776789

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN GESTIÓN DEB GOBERNACIÓN



Firma

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL EQUIPO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							
1	El equipo directivo conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	El equipo directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El equipo directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
	ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGOGICO PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							

4	El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el grupo de estudiantes observado	✓		✓		✓	
5	El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de las y los estudiantes	✓		✓		✓	
6	El (la) docente tiene acceso a materiales para su nivel o área respectiva.	✓		✓		✓	
D. Gestión del tiempo para los aprendizajes.							
1	El (la) docente empieza y culmina la sesión a la hora prevista	✓		✓		✓	
2	El (la) docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio que se desarrolle la sesión)	✓		✓		✓	
3	El (la) docente garantiza la participación de los (las) estudiantes durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).	✓		✓		✓	
4	Se dieron interrupciones en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
5	El (la) docente ha optimizado el tiempo para el desarrollo de actividades significativas de aprendizaje	✓		✓		✓	
E. Clima de aula, registrar estos datos a partir de la observación							
1	El (la) docente cuenta con normas de convivencia en el aula.	✓		✓		✓	
2	Se aprecia el cumplimiento de las normas de convivencia en el aula durante el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
3	El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.	✓		✓		✓	
4	El (la) docente trata a sus estudiantes con respecto, sin ridiculizarlos ni discriminarlos.	✓		✓		✓	
5	El (la) docente emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de las y los estudiantes.	✓		✓		✓	
6	El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES:

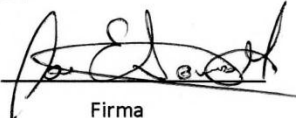
Aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicables después de corregir** () **No aplicables** ()

Los Olivos, 24 de marzo de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: AGUADO MALDONADO JOSÉ

DNI: 10776789

Especialidad del evaluador: MAGISTERIA EN GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN


Firma

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. N° 20334- HUAURA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA								
A. Documentos de planificación curricular que debe contar el docente en la carpeta pedagógica								
1	Cuenta con el cartel de capacidades, conocimientos, valores y actitudes diversificados.	✓		✓		✓		
2	La programación anual, esta visado por el Director, Sub Director, Coordinador académico, Asesor y/o Jefe.	✓		✓		✓		
3	La unidad didáctica, esta visado por el Director, Sub Director, Coordinador Académico, Asesor y/o Jefe.	✓		✓		✓		
4	La sesión o proyecto de aprendizaje, esta visado.	✓		✓		✓		
5	Se evidencian los aprendizajes esperados en la unidad didáctica.	✓		✓		✓		
6	Priorizan los valores y actitudes en la sesión o proyecto de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con matriz por cada criterio de evaluación.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE								
B. Estrategias metodológicas empleadas por el docente. Datos que deben registrarse durante la observación de la sesión								
1	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva y genera el interés y la atención de las y los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	A continuación, el (la) docente comunica a las y los estudiantes los aprendizajes que se esperan lograr en la sesión.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente utiliza diversas formas de organización de las y los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños o grandes, trabajos con toda el aula, etc.	✓		✓		✓		
4	¿El (la) docente observado brinda atención simultanea y diferenciada a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
5	El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los y las estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El (la) docente hace uso de algunas estrategias planteadas en las rutas de aprendizaje de EBR y/o EBR (uso del juego, uso del error y resolución de problemas, entre otras que tengan relación pertinentes al logro del aprendizaje).	✓		✓		✓		
8	El (la) docente ha seguido una secuencia didáctica que corresponde al desarrollo de los aprendizajes propuestos.	✓		✓		✓		
C. Uso de materiales y recursos didácticos por el docente. Registrar estos datos a partir de la observación.								
1	El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos (materiales proporcionados por el MED) que ayuda al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión.	✓		✓		✓		
2	El (la) docente organiza y facilita materiales y recursos didácticos a las y los estudiantes en el momento oportuno.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar los materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr.	✓		✓		✓		
4	El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el grupo de estudiantes observado	✓		✓		✓		
5	El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de las y los estudiantes	✓		✓		✓		

16	El equipo directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓	✓	✓			
17	El equipo directivo estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓	✓	✓			
18	El equipo directivo orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓	✓	✓			
19	El equipo directivo propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓	✓	✓			
20	El equipo directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓	✓	✓			
21	El equipo directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓	✓	✓			

Adaptado de: Marco del buen desempeño directivo (MINEDU)

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Guzmán Rodríguez, Amancio

Olivos, 23 de marzo del 2 015

DNI: 08519422

Especialidad del evaluador: Maestro en Ciencias con mención en Ingeniería Química



Firma

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL EQUIPO DIRECTIVO DE LA I.E. N° 20334-HUAURA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							
1	El equipo directivo conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.	/		/		/		
2	El equipo directivo diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	/		/		/		
3	El equipo directivo promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	/		/		/		
4	El equipo directivo genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	/		/		/		
5	El equipo directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	/		/		/		
6	El equipo directivo promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	/		/		/		
7	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
8	El equipo directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	/		/		/		
9	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados	/		/		/		
10	El equipo directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
11	El equipo directivo dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
12	El equipo directivo gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
13	El equipo directivo implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	/		/		/		
14	El equipo directivo conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	/		/		/		
	ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGOGICO PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							
15	El equipo directivo gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	/		/		/		

6	El (la) docente tiene acceso a materiales para su nivel o área respectiva.	✓		✓		✓		
D. Gestión del tiempo para los aprendizajes.								
1	El (la) docente empieza y culmina la sesión a la hora prevista	✓		✓		✓		
2	El (la) docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio que se desarrolle la sesión)	✓		✓		✓		
3	El (la) docente garantiza la participación de los (las) estudiantes durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).	✓		✓		✓		
4	Se dieron interrupciones en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓		
5	El (la) docente ha optimizado el tiempo para el desarrollo de actividades significativas de aprendizaje	✓		✓		✓		
E. Clima de aula, registrar estos datos a partir de la observación								
1	El (la) docente cuenta con normas de convivencia en el aula.	✓		✓		✓		
2	Se aprecia el cumplimiento de las normas de convivencia en el aula durante el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	El (la) docente trata a sus estudiantes con respecto, sin ridiculizarlos ni discriminarlos.	✓		✓		✓		
5	El (la docente) emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de las y los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula.	✓		✓		✓		

Tomado de: Ficha de acompañamiento y monitoreo docente- MINEDU

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicables después de corregir** () **No aplicables** ()

Los Olivos, 24 de marzo de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Guzmán Rodríguez, Amancio

DNI: 08519422

Especialidad del evaluador: Maestro en Ciencias con mención en Ingeniería Química


Firma

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. N° 20334- HUAURA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA								
A. Documentos de planificación curricular que debe contar el docente en la carpeta pedagógica								
1	Cuenta con el cartel de capacidades, conocimientos, valores y actitudes diversificados.	✓		✓		✓		
2	La programación anual, esta visado por el Director, Sub Director, Coordinador académico, Asesor y/o Jefe.	✓		✓		✓		
3	La unidad didáctica, esta visado por el Director, Sub Director, Coordinador Académico, Asesor y/o Jefe.	✓		✓		✓		
4	La sesión o proyecto de aprendizaje, esta visado.	✓		✓		✓		
5	Se evidencian los aprendizajes esperados en la unidad didáctica.	✓		✓		✓		
6	Priorizan los valores y actitudes en la sesión o proyecto de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con matriz por cada criterio de evaluación.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE								
B. Estrategias metodológicas empleadas por el docente. Datos que deben registrarse durante la observación de la sesión								
1	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva y genera el interés y la atención de las y los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	A continuación, el (la) docente comunica a las y los estudiantes los aprendizajes que se esperan lograr en la sesión.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente utiliza diversas formas de organización de las y los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños o grandes, trabajos con toda el aula, etc.	✓		✓		✓		
4	¿El (la) docente observado brinda atención simultanea y diferenciada a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
5	El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los y las estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El (la) docente hace uso de algunas estrategias planteadas en las rutas de aprendizaje de EBR y/o EBR (uso del juego, uso del error y resolución de problemas, entre otras que tengan relación pertinentes al logro del aprendizaje).	✓		✓		✓		
8	El (la) docente ha seguido una secuencia didáctica que corresponde al desarrollo de los aprendizajes propuestos.	✓		✓		✓		
C. Uso de materiales y recursos didácticos por el docente. Registrar estos datos a partir de la observación.								
1	El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos (materiales proporcionados por el MED) que ayuda al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión.	✓		✓		✓		
2	El (la) docente organiza y facilita materiales y recursos didácticos a las y los estudiantes en el momento oportuno.	✓		✓		✓		
3	El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar los materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr.	✓		✓		✓		
4	El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el grupo de estudiantes observado	✓		✓		✓		
5	El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de las y los estudiantes	✓		✓		✓		

6	El (la) docente tiene acceso a materiales para su nivel o área respectiva.	✓		✓		✓	
D. Gestión del tiempo para los aprendizajes.							
1	El (la) docente empieza y culmina la sesión a la hora prevista	✓		✓		✓	
2	El (la) docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio que se desarrolle la sesión)	✓		✓		✓	
3	El (la) docente garantiza la participación de los (las) estudiantes durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).	✓		✓		✓	
4	Se dieron interrupciones en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
5	El (la) docente ha optimizado el tiempo para el desarrollo de actividades significativas de aprendizaje	✓		✓		✓	
E. Clima de aula, registrar estos datos a partir de la observación							
1	El (la) docente cuenta con normas de convivencia en el aula.	✓		✓		✓	
2	Se aprecia el cumplimiento de las normas de convivencia en el aula durante el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
3	El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.	✓		✓		✓	
4	El (la) docente trata a sus estudiantes con respecto, sin ridiculizarlos ni discriminarlos.	✓		✓		✓	
5	El (la docente) emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de las y los estudiantes.	✓		✓		✓	
6	El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula.	✓		✓		✓	

Tomado de: Ficha de acompañamiento y monitoreo docente- MINEDU

OBSERVACIONES:

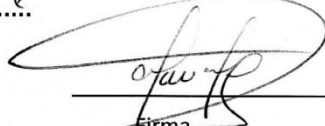
Aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicables después de corregir** () **No aplicables** ()

Los Olivos, 24 de marzo de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: MARCA INGA, HOISES

DNI: 44002302

Especialidad del evaluador: Maestría en Docencia Superior e Investigación Universitaria


Firma

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL EQUIPO DIRECTIVO DE LA I.E. N° 20334-HUAURA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							
1	El equipo directivo conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	El equipo directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El equipo directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El equipo directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
	ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGOGICO PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							
15	El equipo directivo gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		

16	El equipo directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓	✓	✓			
17	El equipo directivo estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓	✓	✓			
18	El equipo directivo orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓	✓	✓			
19	El equipo directivo propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓	✓	✓			
20	El equipo directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓	✓	✓			
21	El equipo directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓	✓	✓			

Adaptado de: Marco del buen desempeño directivo (MINEDU)

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable Aplicables después de corregir () No aplicables ()

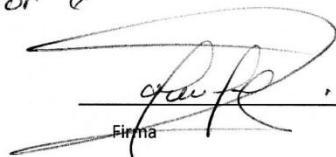
Apellidos y nombres del juez evaluador: MARCA INGA, MOJES

Olivos, 23 de marzo del 2015

DNI: 44002302

Especialidad del evaluador: Maestría en Docencia Superior e

Investigación Universitaria


Firma

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

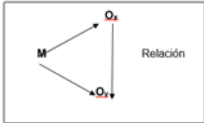
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Anexo 03

Matriz de consistencia Título: Percepción del Liderazgo Pedagógico y desempeño laboral en docentes de secundaria, Huaura.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes secundarios de la I.E. N° 20334, Huaura.</p>	<p>Variable X Liderazgo Pedagógico X1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes X2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Variable Y Desempeño docente Y1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Y2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Método de Investigación de nivel relacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Esquema del Diseño</p>  <p>Que significa: m = muestra Ox = Variable Liderazgo pedagógico del equipo directivo Oy= Variable Desempeño docente ↔ = Relación</p>	<p>Población: 20 docentes del nivel secundario la Institución Educativa N° 20334, Huaura</p> <p>Muestra: tamaño 19 docentes del nivel secundario.</p>	<p>Técnicas se empleó la técnica de la encuesta, permitiendo recolectar datos directamente relacionados a la variable 2.</p> <p>Instrumentos de Recolección: Cuestionario de Liderazgo pedagógico Ficha de monitoreo del desempeño docente. Autora: Canales, W., 2015</p>

Anexo 04

Base de datos

*BASE DE DATOS WENDY.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	X1	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	X2	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	X3	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	X4	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	X5	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	X6	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	X7	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	X8	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	X9	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	X10	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	X11	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	X12	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	X13	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	X14	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	X15	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	X16	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	X17	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	X18	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	X19	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	X20	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	X21	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Y1	Númérico	4	0	cuenta cartel	{1, No}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Y2	Númérico	4	0	progrmacion an...	{1, No}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Y3	Númérico	4	0	unidad didactic	{1, No}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Y4	Númérico	4	0	equipo directivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

*BASE DE DATOS WENDY.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: suma3 Visible: 65 de 65 variables

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28
19
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
23	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
25	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
32	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
34	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
35	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
36	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
39																												
40																												

Vista de datos Vista de variables

Anexo 05

Autorización de las instituciones educativas

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20334
"Generalísimo Don José de San Martín"
T. HUACHO - HUACHO
N°
Fecha: 13. 5. 17 10:40 am
LA RECEPCIÓN NO SIGNIFICA CONFORMIDAD

Huacho, 13 de Mayo del 2015

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA

Señor Director de la I.E. Generalísimo Don José De San Martín N° 20334 – Huaura

WENDY VIVIANA CANALES INGA participante del programa de segunda especialidad en Gestión y Acreditación educativa de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro desarrollando la tesis percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboral en docentes de secundaria.

Por tal razón, el instrumento de dicha tesis requiere de la aplicación de una encuesta, que será aplicada en los docentes de secundaria de la institución que tan dignamente dirige, por lo que solicito la autorización respectiva. Se adjunta el instrumento, para los fines que hubiera lugar.

Agradecida por su gentil atención por las facilidades que el caso amerita, me suscribo de usted reiterándole mis saludos y estima personal.

Atentamente;


Wendy Viviana Canales Inga

Autorizado
F.A.

Anexo 6

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Wendy Viviana Canales Inga, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta,. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Wendy Viviana Canales Inga. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de la I.E. N° 20334, Huaura.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Wendy Viviana Canales Inga al teléfono 982398479.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Wendy Canales Inga al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

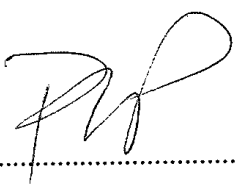
Firma del Participante

Fecha

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboral en docentes de secundaria, Huaura" del (de la) estudiante Canales Inga, Wendy Viviana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 16 de agosto de 2018



.....
 Fernando Eli Ledesma Pérez
 DNI 43287157

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

19
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Preparando la

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Preparación del lenguaje de programación de sistemas binarios en dispositivos de
segunda mano.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORA:
LA CACABERUNGA WENDY YUJANA

ANEXOS:
Ver fuentes en inglés (Beta)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión Educativa y acreditación

Lima-Perú
2017

Concidencias

1	Entregado a Universidad...	2 %
2	repositorio.sc.edu/le...	2 %
3	repositorio.sc.edu/le...	2 %
4	www.scribd.com	2 %
5	www.scribd.com	1 %
6	elrepositorio.sc.edu/...	1 %
7	www.monografias.com	1 %
8	ingomez70.wordpress...	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

D.N.I. : 15727163
Domicilio : Av. San Martín N° 1046 - Huacho
Teléfono : Fijo : 239-6929 Móvil 988490296
E-mail : wcai0709@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idioma
Escuela : Educación secundaria
Carrera : Educación Secundaria
Título : Lic. en Educación Secundaria (2ª especialidad)

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Canales Inga Wendy Viviana

Título de la tesis:

Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño
laboral en docentes de secundaria, Huacho

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



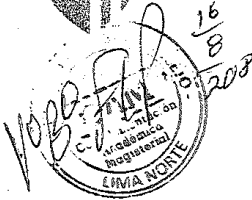
Firma :

Fecha : 16-Agosto 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAM | COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno de mi trabajo de investigación

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ATENCIÓN: (Nombre del responsable de la oficina)

Wendy Viviana Candel Inga con DNI N.º 15727165
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Av. San Martín N.º 1046 - Huacho
(Calle Lote M. Urb. Distrito Provincia Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa:
(Promoción) (Nombre del programa)

..... identificado con el código de matrícula N.º 7600339603
(Código de alumno)

de la Escuela de Educación, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

(Explique con claridad)

Visto bueno de mi trabajo de investigación

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 16 de Agosto de 2018

(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:**
- a.
 - b.
 - c.
 - d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos:
Correo electrónico: