



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

**Liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la
institución educativa N.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y CREDITACIÓN**

AUTOR

Ana María Romero Velásquez

ASESOR

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad y servicio

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

Presidente

Dra. Juana María Cruz Montero

Secretario

Dra. Karina Velarde Camaqui

Vocal

Dedicatoria

A los estudiantes de la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado quienes hicieron posible el presente estudio, a los docentes peruanos y latinoamericanos con quienes compartimos la enorme y abnegada tarea de educar.

Agradecimiento

A Dios por darme sabiduría y fortaleza. A mis hijas por su amor y comprensión en este horizonte de la vida.

A las autoridades de la Universidad César Vallejo, a mis maestros y asesores aprendí de ustedes.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Romero Velasquez Ana María, con DNI N° 10367984 a efectos 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 los documentos que acompaño a la tesis *Liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 - 2014*, son auténticos y veraces.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde 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, 15 de diciembre de 2017

Ana María Romero Velasquez

DNI N° 10367984

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, 2014, para optar el título de segunda especialidad en gestión educativa y acreditación.

El objetivo de esta tesis es determinar el grado de correlación entre nivel de liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título de Segunda Especialidad en Gestión Educativa y Acreditación.

Ana María Romero Velasquez

DNI N° 10367984

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	Xiii
BASTRACT	xiv
Introducción	16
Antecedentes	16
Teorías relacionadas	20
Justificación	24
Realidad problemática	24
Planteamiento del problema	26
Objetivos	26
Hipótesis	27
Método	29
Diseño de la investigación	29
Variables, operacionalización	31
Población, muestra y muestreo	34
Técnicas, instrumentos, validez y fiabilidad	34
Método de análisis de datos	38
Aspectos éticos	38

Resultados	39
Discusión	49
Conclusiones	52
Recomendaciones	53
Referencias	54
Anexos	57
Anexo 1. Instrumento	
Anexo 2. Validación del instrumento	
Anexo 3. Matriz de consistencia	
Anexo 4. Base de datos de SPSS	
Anexo 5. Artículo de investigación	
Anexo 6. Autorización de las instituciones educativas	
Anexo 7. Consentimiento informado	
Anexo 8. Autorización de publicación de artículo firmada y en PDF	
Autorización de publicación de tesis firmada y en PDF	
Acta de originalidad en PDF (Otorgada por el docente con % de turnitin)	
Declaración de autenticidad firmada y en PDF	

Lista de tablas

	Pág	
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico directivo	32
Tabla 2	Operacionalización de la variable proceso de autoevaluación	33
Tabla 3	Población y muestra de docentes	34
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
Tabla 5	Valores y niveles de la escala de Likert	35
Tabla 6	Validación de las encuestas, según el juicio de expertos	36
Tabla 7	Niveles de confiabilidad	36
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto	37
Tabla 9	Estadísticos de fiabilidad liderazgo pedagógico directivo	37
Tabla 10	Estadísticos de fiabilidad el buen desempeño docente	38
Tabla 11	Distribución de frecuencias de competencia de gestión	39
Tabla 12	Distribución de frecuencias de competencia humana	40
Tabla 13	Distribución de frecuencias de competencia técnica	41
Tabla 14	Distribución de frecuencias del liderazgo pedagógico directivo	42
Tabla 15	Distribución de frecuencias del buen desempeño docente	43
Tabla 16	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la muestra de estudio	44
Tabla 17	Correlación de Spearman entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente	45
Tabla 18	Correlación entre competencia de gestión y buen desempeño docente	46
Tabla 19	Correlación entre competencia humana y el buen desempeño docente	47

Tabla 20 Correlación entre competencia técnica y el buen desempeño docente

48

Lista de figuras

	Pág
<i>Figura 1</i> Competencia de gestión	39
<i>Figura 2</i> Competencia humana	40
<i>Figura 3</i> Competencia técnica	41
<i>Figura 4</i> Liderazgo directivo	42
<i>Figura 5</i> Proceso de autoevaluación institucional	43

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014, fue realizada desde el enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población-muestra estuvo conformada por 64 docentes, el muestreo fue no probabilístico intencional; se empleó como técnica de recopilación de datos la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios uno para liderazgo pedagógico directivo y uno para el buen desempeño docente, la validez fue a través del juicio de expertos con decisión de aplicable, la fiabilidad se obtuvo mediante Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente de la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014.

Palabras Clave: Liderazgo pedagógico, desempeño docente, autoevaluación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of relationship between directive pedagogical leadership and good teaching performance in Educational Institution No. 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014, was carried out from the quantitative approach, of a basic type, correlational, non-experimental, cross-sectional design. The sample population consisted of 64 teachers, the sampling was intentional non-probabilistic; the survey was used as a data collection technique and as instruments two questionnaires one for directive pedagogical leadership and one for the good teaching performance, the validity was through the judgment of experts with decision of applicable, reliability was obtained by Cronbach's Alpha . The results showed that there is a positive and significant relationship between management pedagogical leadership and good teaching performance of the Educational Institution No. 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014.

Keywords: Pedagogical leadership, teaching performance, self-evaluation.

Introducción

El liderazgo pedagógico directivo es el conjunto de actividades que desarrolla el personal designado para dirigir una institución educativa y que debe asegurar la prestación del servicio en forma oportuna y de calidad. El buen desempeño docente es el componente de la ejecución curricular en la que el profesor debe movilizar todos los recursos disponibles para que los estudiantes alcancen las competencias esperadas. Tanto el liderazgo pedagógico directivo como el desempeño docente intervienen en el proceso de la prestación del servicio, sin embargo, cuando no se desarrollan dentro de los alcances de normativa y el planeamiento estratégico, los resultados son poco favorables.

Alfonso (2001) señaló: “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos” (p. 13). Sobre el buen desempeño docente, la Unesco (2004) señaló: “los procesos vividos por la mayoría de países latinoamericanos, así como los resultados de estudios diversos, muestran que el factor docente es uno de los más importantes para que las Reformas Educativas tengan buenos resultados en el aprendizaje” (p.81).

Antecedentes

León (2006), *Estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las II.EE. Públicas del distrito de la Perla – Callao*, tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de los Andes, Apurímac, Perú, investigación descriptiva correlacional, explicativa y transeccional cuya muestra poblacional estuvo constituida por 96 docentes, 340 alumnos, con 25 administrativos y 330 padres de familia, los instrumentos utilizados fueron cinco cuestionarios de opinión, dos de ellos dirigidos a los docentes; una encuesta a los alumnos de 6^{to} de primaria, 4° y 5° de secundaria; una encuesta administrativos y otra para padres de familia; se concluyó que entre el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño docente existe una relación significativa considerable, según los

docentes y administrativos y significativo media, según los alumnos y padres de familia y que el estilo de liderazgo impartido en las instituciones educativas de la Perla es el democrático; además el nivel de desempeño docente en las dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus alumnos está entre destacado y competente mientras que en resultados de su labor educativa se encuentra en el nivel bueno.

Mansilla (2007), *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución Inmaculada Concepción de Los Olivos*, tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Perú; trabajó con una muestra de tres directores que dirigieron del 2001 al 2005, 78 padres de familia (65 % del universo de padres), 11 profesores (46 % del universo de docentes), y 78 estudiantes (65 % del universo de estudiantes); en la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: (1) En los años de servicio educativo 2001-2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logró 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. (2) El director D2 cuyo estilo directivo fue autocrático contaba con 15 años de experiencia y logró 22 puntos considerado como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes de la Institución Educativa.

Medrano (2010), *Desempeño de los docentes que participaron y no participaron del programa de capacitación en maestría convenio UNE- Región Callao 2006- 2008*, tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Perú; diseño metodológico descriptivo comparativo de corte transversal y nivel básico, cuya muestra poblacional estuvo conformada por 360 alumnos, 6 directivos y 72 docentes seleccionados mediante un proceso no probabilístico de tipo intencional, se utilizaron encuestas y una ficha de observación que midieron las dimensiones de actitud docente, planificación técnico pedagógica, estrategias metodológicas, recursos didácticos y relaciones interpersonales; concluyó que a nivel comparativo no se encuentran diferencias entre los grupos estudiados, y que el nivel de desempeño según los alumnos para los grupos comparados no muestran diferencias calificando la dimensión de recursos didácticos en un nivel bajo; lo

mismo sucedió en el caso de los directivos calificando en un nivel promedio todas las dimensiones a excepción de la actitud docente y planificación técnico pedagógica encontrándose en un nivel alto, el mismo resultado arrojó la guía de observación, mostrando un nivel bajo tanto en actitud docente y recursos didácticos.

Nieves (2006), *Relación entre el desempeño docente y el clima organizacional del Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua*, tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Perú; investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal, cuya muestra estuvo conformada por 15 docentes a tiempo completo del Liceo Agustín Codazzi, miembros del consejo técnico asesor del plantel, 20 docentes por horas, la muestra se seleccionó mediante un procedimiento probabilístico estratificado, y en el caso de los alumnos de una población de 500 estudiantes se tomó 60 de ellos cursantes del segundo año, mención ciencias durante el período escolar 1994-1995, mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional; se utilizaron las técnicas de la observación y la entrevista informal a través de tres instrumentos, concluyó que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi en actividades intracátedra, evidencia un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados, sin embargo, en el rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente.

Ramírez (2006), *Desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú; como un recurso optimizado, si se desarrolla como un proceso en un alto grado valorativo-regulativo para mejorar la calidad de la enseñanza, método descriptivo-explicativo con orientación heurística-hermenéutica; diseño no experimental transeccional, muestra probabilística de 55 docentes de las II.EE. de la UGEL N° 6 de Lima; además de los alumnos de tercero, cuarto y quinto año de secundaria (siendo la muestra no probabilística tomada de 10 alumnos por grado) y padres de familia de las mismas II.EE. en estudio, los instrumentos utilizados fueron cuatro cuestionarios y una guía de observación estructurada de clase; se concluyó que más del 50% de los

docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno y que más del 50% de los alumnos considera que el docente tienen entre un desempeño bueno y muy bueno, lo que difiere con la guía de observación de clase, que indica un desempeño profesional entre regular y bueno; de igual manera se concluye que la evaluación del desempeño profesional docente es un recurso que si contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza de los docentes de educación secundaria de la UGEL N° 6 de Lima, solo si se considera como un proceso valorativo y regulativo.

Rincon (2005), *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*, tesis de maestría , Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú, cuyo objetivo fue demostrar que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, investigación descriptiva correlacional; diseño no experimental transeccional, muestreo probabilístico estratificado, se aplicaron dos técnicas, siendo la primera una entrevista y la segunda una encuesta; se concluyó que entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones de educación del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, además que el desempeño docente depende del estilo de liderazgo del director, siendo éste anárquico y autoritario. Por último, el clima institucional es deficiente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros.

Sorados (2010), *Relación entre liderazgo pedagógico y calidad de la gestión educativa*, tesis maestría, Universidad Federico Villarreal, Perú; investigación descriptiva correlacional, con población de alumnos, docentes, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomó una muestra intencional de 20 sujetos; los instrumentos fueron ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada; la prueba de correlación de Pearson arrojó un $r = ,949$ siendo la dimensión pedagógica del liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de

$r = ,937$; la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación moderada directa de $r = .461$; concluyó con un 95% de probabilidad de acierto, que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima en el 2009.

Teorías relacionadas

Variable 1: liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico.

Pittinsky (2009) subrayó:

El líder ha de propiciar la coordinación y consolidación de los grupos con los que interactúa, logrando mejorar la cultura y promover el máximo compromiso de todas las personas implicadas; se destaca el valor de la alofilia, que propicia actitudes favorables hacia todos los miembros del equipo. (p. 45)

Medina (2013), consideró:

Que la función de los líderes ha de basarse en el fomento de la confianza mutua y en el desarrollo de las relaciones positivas entre todas las personas implicadas en el programa y en las instituciones educativas. El líder ha de estimular el potencial emocional y lograr un adecuado equilibrio entre el desempeño de las tareas que lleva a cabo y su base emocional, que le sirve de apoyo continuo ante posibles impactos no controlados del programa. (p. 013)

Dimensiones.

Competencia de gestión.

Coronel, Moreno y Padilla (2002) sostuvieron:

El liderazgo pedagógico que han de asumir los responsables de la mejora de los centros educativos y de sus programas requiere de la competencia de gestión, que conlleva la claridad en la toma de decisiones y la coherencia, mediante los cuales adoptará las acciones más valiosas, que propicien la transformación de los centros y el desarrollo de proyectos de mejora. (p. 32)

Competencia humana.

Medina (2013) mencionó:

La naturaleza de la educación y de las personas implicadas en ella, sitúa la competencia de carácter humano en un lugar prioritario y demanda de los directivos las claves de la visión rogeriana y golemiana, a saber, la complementariedad, entre la empatía y la inteligencia emocional, como bases de la tarea y del auténtico liderazgo al convertir al directivo en un líder emocional equilibrado y éticamente abierto a incorporar lo más valioso al programa, con sensibilidad y mejora continua de las visiones, acciones y concepciones, que orientan las decisiones de los directivos en el diseño y desarrollo de los programas de innovación para transformar las comunidades educativas. (p. 35)

Competencia técnica.

Medina (2013) mencionó:

La competencia técnica del liderazgo se ha de integrar en el saber y en el hacer, aportando los valores y actitudes pertinentes a tal programa para alcanzar la mejora integral. La visión técnica afecta al dominio del diseño y del desarrollo del programa en las instituciones educativas, implicando a expertos que conozcan los elementos más representativos a aplicar,

especialmente el significado y el impacto que para la educación de los estudiantes se espera del proyecto de mejora. (p. 37)

Variable 2: Buen desempeño docente.

Buen desempeño docente.

Ministerio de Educación (2012) publicó:

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas 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. (p. 34)

Dimensiones.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Ministerio de Educación (2012) publicó:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la 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 disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 35)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Ministerio de Educación (2012) publicó:

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 del 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. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p. 35)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Ministerio de Educación (2012) publicó:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p. 36)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Ministerio de Educación (2012) publicó:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (p. 38)

Justificación

Pedagógica.

La presente investigación coadyuva a elevar el nivel educativo de los estudiantes de EBR de en especial de las IIEE públicas de gestión estatal; puesto que ratifica la importancia del Liderazgo Pedagógico Directivo en el proceso de Acreditación Institucional y por tanto la mejora de los servicios educativos y afines que las IIEE ofrecen a los estudiantes en particular y a la comunidad en general.

Social.

La presente investigación recalca la importancia del Liderazgo Pedagógico Directivo en las IIEE públicas de gestión estatal, las cuales a pesar de adolecer de una serie de factores de supra e infraestructura, en comparación con otras instituciones privadas, pueden ser capaces de elevar su horizonte y apuntar a lograr la acreditación institucional y por tanto dar a conocer el proceso seguido, con la finalidad de que otras IIEE las emulen y, en conjunto, contribuir a mejorar la calidad educativa peruana y por ende elevar la calidad de vida de los integrantes de la sociedad peruana.

Realidad problemática

La educación es un servicio que desde el contrato social las agencia estatal ofrece

a su pueblo, el mismo que debe ser de calidad, lo que implica que los docentes desarrollen un trabajo que cumpla con los estándares mínimos de la educación en el mundo, sin embargo, en los países en vías de desarrollo, los logros del aprendizaje están por debajo de lo esperado, los estudiantes y los egresados del sistema de educación pública, acusan deficiencias en las áreas de matemáticas, comunicación, artes, ciudadanía, y en las demás que según sus planes curriculares nacionales hayan contemplado.

América Latina y El Caribe, si bien no están en las condiciones inferiores del ranking mundial, distan de ubicarse como bloque en los primeros lugares, algunos países destacan en una y no destacan en otras áreas, lo que pone de manifiesto que como bloque no hay consensos en el modo de desarrollar la educación. La situación de los directores es disímil, mientras en unos países tienen grados de maestría y doctor en otros tienen título profesional pedagógico o licenciatura, caso similar se registra con los docentes, quienes a partir de su desempeño deben concretizar los ideales del ciudadano que se quiere construir.

En el Perú, el panorama de la educación oscila entre los extremos, si bien hay instituciones educativas con muy bien de educación, los hay otras que sus logros son modestos y están por debajo de los estándares mínimos, las responsabilidades son compartidas entre el liderazgo pedagógico de los directivos y el currículo en acción que concretizan los docentes en el aula. Las evaluaciones que se realizan de manera periódica a los estudiantes reflejan que no se avanzó lo suficiente y que deben seguirse en los esfuerzos para una mejora progresiva de la calidad educativa.

En la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local n.º 5 de Lima, se encontró que en el diagnóstico pedagógico se hace referencia a las malas relaciones humanas, escasa presencia del director en el aula, falta de asesoramiento a los docentes, así como relaciones poco amigables de los docentes con los padres de familia y estudiantes, indicadores que ponen de manifiesto que el liderazgo pedagógico del director así como el desempeño docente no funcionan como debieran.

Planteamiento de problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?

Problemas específicos,

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Método

Diseño de la investigación

Enfoque.

En el desarrollo de la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo, las variables que son categóricas fueron convertidas en numéricas para su tratamiento y para la presentación de resultados.

Nivel.

La presente investigación es básica. Villegas, et al. (2011) señalaron:

En lo que a investigación básica y sustantiva se refiere, podemos decir que se trata de los problemas teóricos, sustantivos o específicos, para describir, explicar, predecir determinada realidad o un aspecto de ella. Se trata de sustentar de construir una nueva teoría general de la educación, de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación. (p. 87)

Método.

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo.

Rosales (1988) citado por Quispe (2011) refirió:

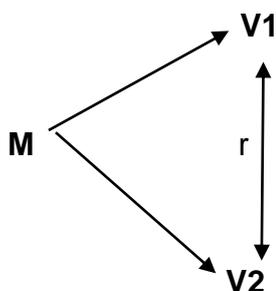
Tras la aplicación de los métodos deductivos o inductivos surge el método hipotético deductivo, como instrumento más perfecto que los anteriores, que intenta recoger en síntesis las características más positivas de los mismos. En él y a través de un proceso inductivo se formula una hipótesis, de la que después se derivarán unos supuestos e implicaciones a través

de cuyo contraste con la realidad se centrará de verificar la hipótesis de partida. (p. 203)

Diseño propiamente dicho.

El diseño de esta investigación fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, estas fueron observadas tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlas. Kerlinger (2009) señaló: “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p.45).

Al diseño de investigación correlacional le corresponde el siguiente esquema:



Leyenda:

M = Muestra

r = correlación

V1 = Liderazgo Pedagógico Directivo

V2 = El buen desempeño docente

Corte.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar

una fotografía de algo que sucede. (p.151)

Variables, operacionalización

Ander (2011) expresó:

Variable: Se trata de una característica observable, a un aspecto discernible en un objeto de estudio que puede adoptar diferentes valores o expresarse en varias categorías. Las variables deben, entonces ser consideradas como las características, cualidades o propiedades que constituyen los elementos básicos que permitirán determinar la formulación de las hipótesis y la aplicación del método científico que se caracteriza por establecer sus magnitudes y probar las relaciones que las une entre sí. (p. 126)

Operacionalización de variables

Villegas (2011) indicó:

Para el uso de las variables de investigación, es necesario hacer un detallado análisis de éstas, o sea su operacionalización. Para el efecto, debe precisarse que los elementos básicos de una variable son las dimensiones y sus equivalentes conductuales denominados indicadores que constituyen el conjunto de actividades o características propias de un concepto, las mismas que lo representan y llegar a precisar índices como elementos más simples y cuantificables. (p.132)

Tabla 1

Operacionalización de la variable: liderazgo pedagógico directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Rangos de medición	Escala
Horn y Marfán (2010) Definen: El liderazgo pedagógico está orientado a estimular la iniciativa del profesorado, practicar la delegación de propiciar la accesibilidad de todas las personas hacia el líder institucional, concretadas estas características en el papel pedagógico caracterizarlo (p.91)	Para medir la variable se hace en base a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los items.	Competencia de gestión	-Gestiona programas de apoyo integral a estudiantes Optimiza recursos para apoyar programas de atención. Ajusta la planificación horaria a los programas de mejora. Presenta liderazgo en la mejora de la docencia. Dialoga con los docentes y estudiantes sobre los cambios y mejoras en la IE. Muestra empatía con los docentes.	Destacado <91 - 120> Competente <58 - 90> Básico <25 - 57> Insatisfactorio <0 - 24>	Ordinal de tipo Likert
		Competencia Humana	Se sienten bastante comprometidos con los planes de mejora.	30 -35 Insatisfactorio <0 - 40>	
		Competencia técnica	-Promueven la incorporación de nuevos programas en la IE -Diversifica los programas anualmente atendiendo a las necesidades de los estudiantes. -Impulsa el uso de las nuevas tecnología- Fomenta la tutorización de los estudiantes para ayudarlos en sus estudios.	36 - 40	

Tabla 2
Operacionalización de la variable buen desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Rangos y medición	Escala
MINEDU 2012 Afirmó: Es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación.	Para medir la Variable se hace en base a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Elabora la prog. Curricular pertinente a su aula. Selecciona competencias y capacidades en función a los aprendizajes fundamentales.	Destacado <147 - 200> Competente <94 - 146>	Ordinal tipo Likert
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Desarrolla las competencias y capacidades utilizando diferentes estrategias. - Utiliza las TICs en función al propósito.	Regular <41 - 93> Insatisfactorio <0 - 40>	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Participa en el PEI, PCI y en los planes de mejora. -Fomenta el trabajo colaborativo con las familias. -Integra las costumbres culturales en el aprendizaje		
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional. -Actúa con principios de ética profesional.		

Población, muestra y muestreo

Población-muestra.

Bisquerra (2004) indicó: “la población es la totalidad de las unidades de análisis de un contexto en la cual se observa un fenómeno que es posible de ser analizado” (p. 26). La población del presente estudio estuvo conformada por 64 docentes de la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5.

Muestreo El muestreo fue no probabilístico, tomada por conveniencia y conformado por todos los docentes, o sea es una muestra poblacional, en donde la muestra es igual a la población

Tabla 3

Población y muestra de docentes

Institución Educativa	Población	Muestra
n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado	Docentes	Docentes
Total	64	64

Nota. Elaborado según nómina de los docentes de la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado.

Técnicas, instrumentos, validez y fiabilidad

Técnicas.

La técnica empleada fue la encuesta, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) mediante esta técnica puede recolectarse datos en poblaciones grandes o en muestras de gran magnitud en un tiempo único. En este caso se trató de recolectar datos respecto al liderazgo pedagógico directivo y el proceso de autoevaluación institucional. Es una técnica que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos.

El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo pedagógico directivo	Encuesta	Cuestionario sobre liderazgo pedagógico directivo
El buen desempeño docente	Encuesta	Cuestionario sobre el buen desempeño docente

Tabla 5

Valores y niveles de la escala de Likert

Liderazgo pedagógico directivo		Buen desempeño docente	
Nivel	Valor	Nivel	Valor
5	Muy de acuerdo	5	Siempre
4	De acuerdo	4	Casi siempre
3	Indeciso	3	Alguna vez
2	En desacuerdo	2	Casi nunca
1	Muy en desacuerdo	1	Nunca

Validez.

La validación de los instrumentos se realizó a través de la evaluación de juicio de tres expertos, se recurrió a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de las universidades de Lima Metropolitana, quienes determinaron la adecuación muestral de los ítems de los Instrumentos; los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se

muestran en el siguiente cuadro.

Tabla 6

Validación de las encuestas, según el juicio de expertos

Expertos	Liderazgo Pedagógico Directivo	El buen desempeño docente
	Valoración	Valoración
Dr. Casimiro Escalante Abanto	Alto	Alto
Dra. Josefa María Silva calderón	Alto	Alto
Dr. Florencio Flores Ccanto	Alto	Alto

Confiabilidad.

La fiabilidad de los instrumentos se calculó luego de la aplicación de un piloto, con el Alfa de Cronbach, se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 7

Niveles de fiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es fiable
De ,1 a ,49	Baja fiabilidad
De ,5 a ,75	Moderada fiabilidad
De ,76 a ,89	Fuerte fiabilidad
De ,9 a 1	Alta fiabilidad

La fiabilidad indica en qué medida las diferencias individuales de los puntajes en una encuesta pueden ser atribuidos a las diferencias verdaderas, de las características consideradas.

Prueba piloto.

Evaluar la idoneidad del cuestionario

Calcular la extensión de la encuesta o el tiempo necesario para completarla

Determinar la calidad de la tarea de los encuestados (Iraossi 2006, p.89)

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto:

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N
Liderazgo pedagógico directivo	,84	20
El buen desempeño docente	,86	20

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario liderazgo pedagógico directivo es de ,84, y para el cuestionario proceso de autoevaluación institucional es ,86, ambos cuestionarios mostraron fuerte fiabilidad.

Fiabilidad.

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad- instrumento liderazgo pedagógico directivo

Descripción	Alfa de Cronbach	n.º elementos
Liderazgo pedagógico directivo	,83	24
Competencia de gestión	,81	8
Competencia humana	,82	8
Competencia técnica	,83	8

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para liderazgo pedagógico directivo fue de ,83 y mostró una fuerte confiabilidad

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad- instrumento del buen desempeño docente

Descripción	Alfa de Cronbach	n.º elementos
El buen desempeño docente	,84	40
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,83	10
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,82	19
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,84	6
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,81	5

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el buen desempeño docente fue de ,84, mostró una fuerte confiabilidad.

Métodos de análisis de datos

Para el análisis, procesamiento y presentación de datos, se utilizó la estadística descriptiva y para las inferencias la estadística inferencial. El software empleado fue el SPSS versión 21.0.

La estadística descriptiva, se usó para el cálculo de las frecuencias y los resultados se muestran en tablas y figuras. A través de la prueba de Kolmogórov Smirnov, se determinó la normalidad de los datos. Para la contrastación de hipótesis, se utilizó la correlación rho de Spearman.

Aspectos éticos

Se contó con la autorización otorgada por la dirección de la institución educativa, se obtuvo el consentimiento informado firmado de los participantes, se mantiene el anonimato de los participantes. Las fuentes consultadas fueron debidamente citadas y referenciadas.

Resultados

Estadística descriptiva

Tabla 11

Distribución de frecuencias de competencia de gestión

Competencia de gestión	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	1	1,6
Básico	6	9,4
Competente	31	48,4
Destacado	26	40,6
Total	64	100,0

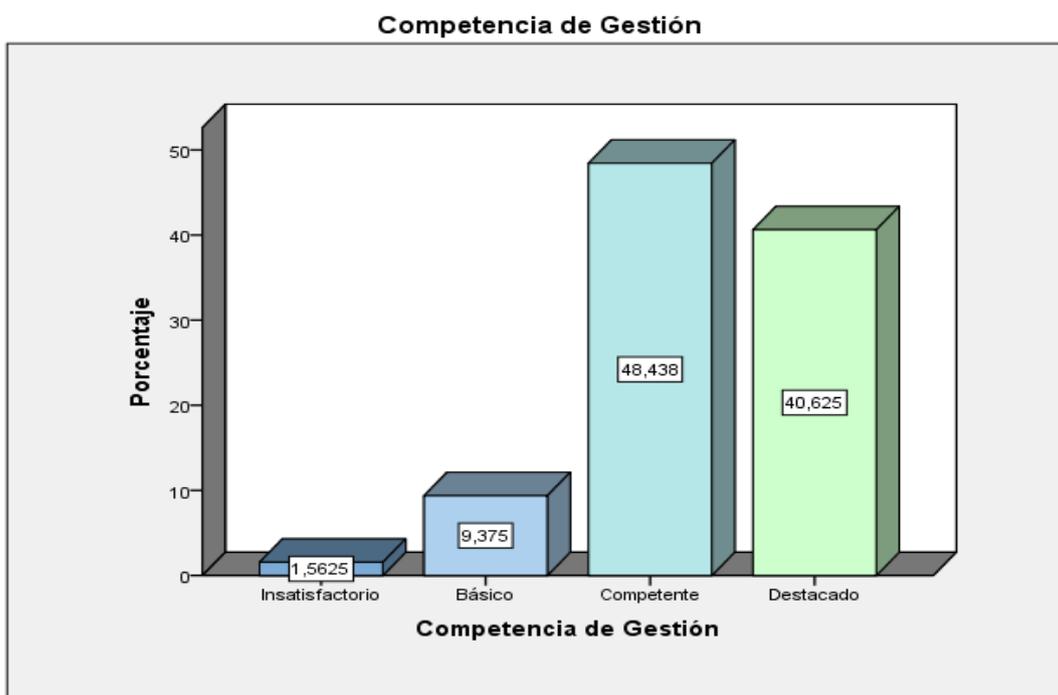


Figura 1. Competencia de gestión

Tabla 12

Distribución de frecuencias de competencia humana

Competencia humana	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	1	1,6
Básico	28	43,8
Competente	23	35,9
Destacado	12	18,8
Total	64	100,0

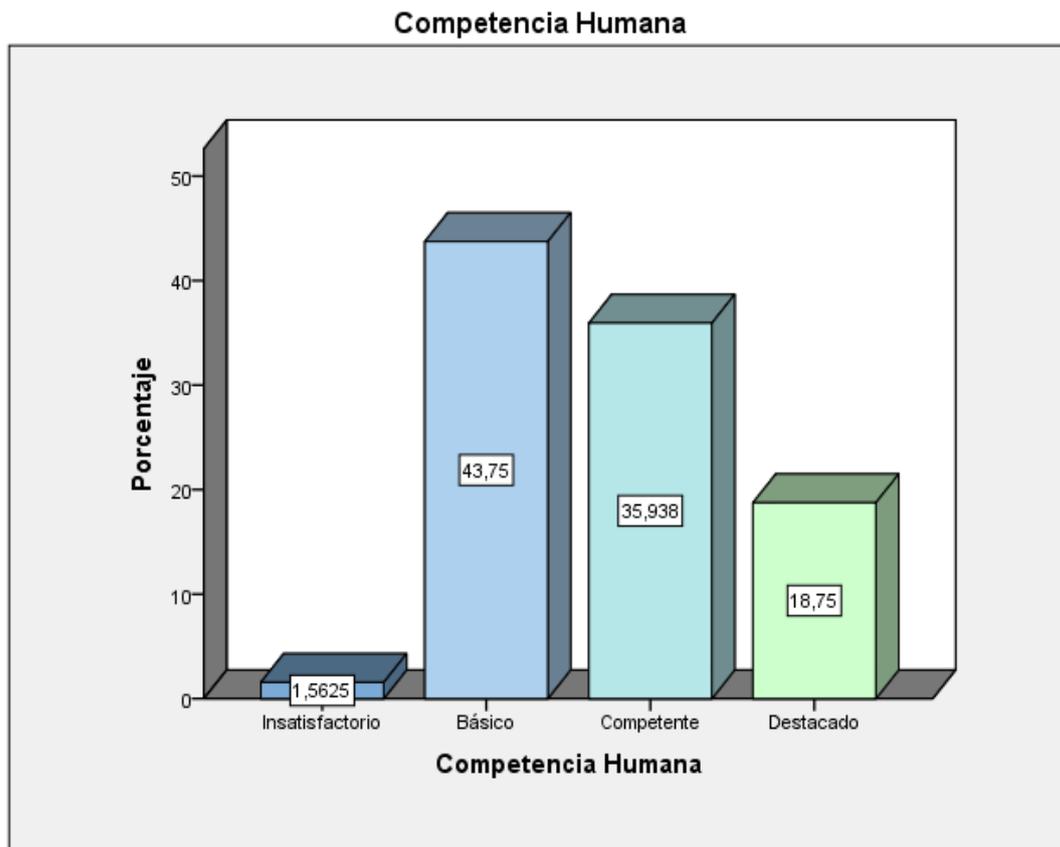


Figura 2. Competencia humana

Tabla 13

Distribución de frecuencias de competencia técnica

Competencia técnica	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	3	4,7
Básico	15	23,4
Competente	36	56,3
Destacado	10	15,6
Total	64	100,0

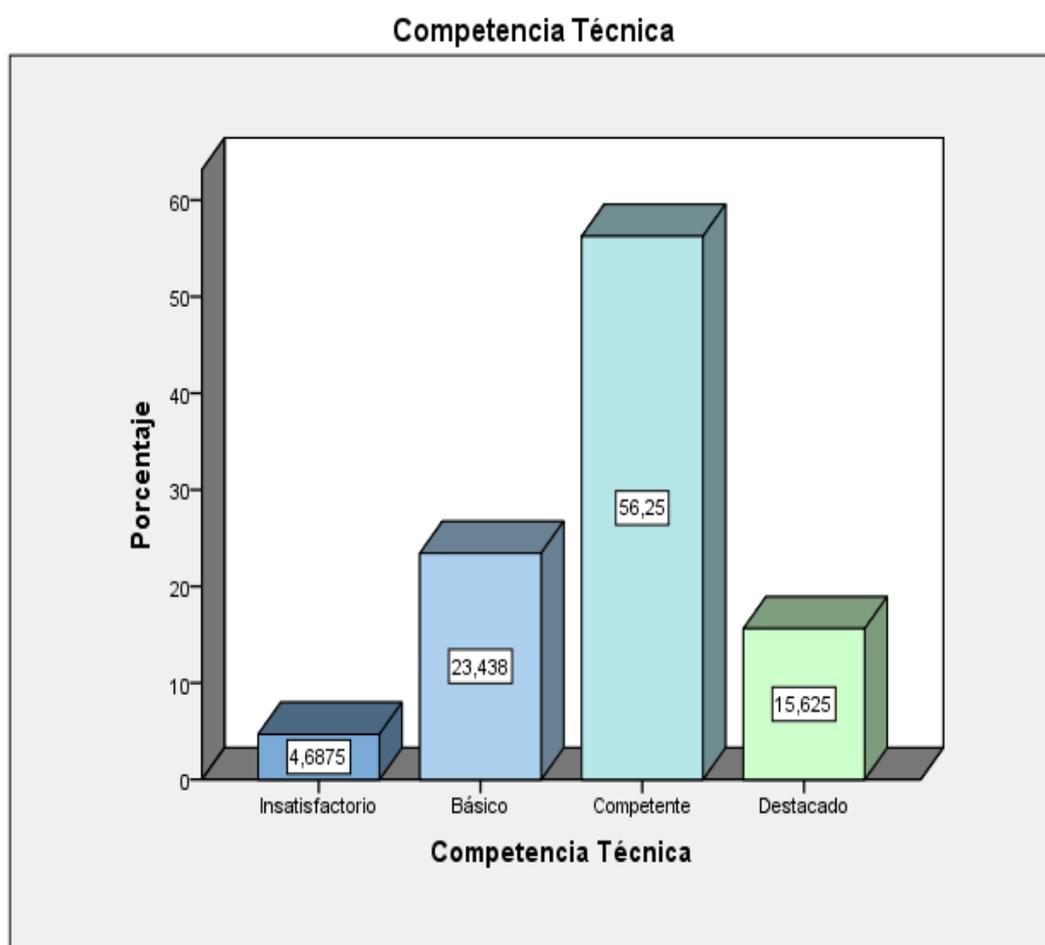


Figura 3. Competencia técnica

Variable: Liderazgo pedagógico

Tabla 14

Distribución de frecuencias del liderazgo pedagógico directivo

Liderazgo Pedagógico Directivo	Frecuencia	Porcentaje
Básico	11	17,2
Competente	40	62,5
Destacado	13	20,3
Total	64	100,0

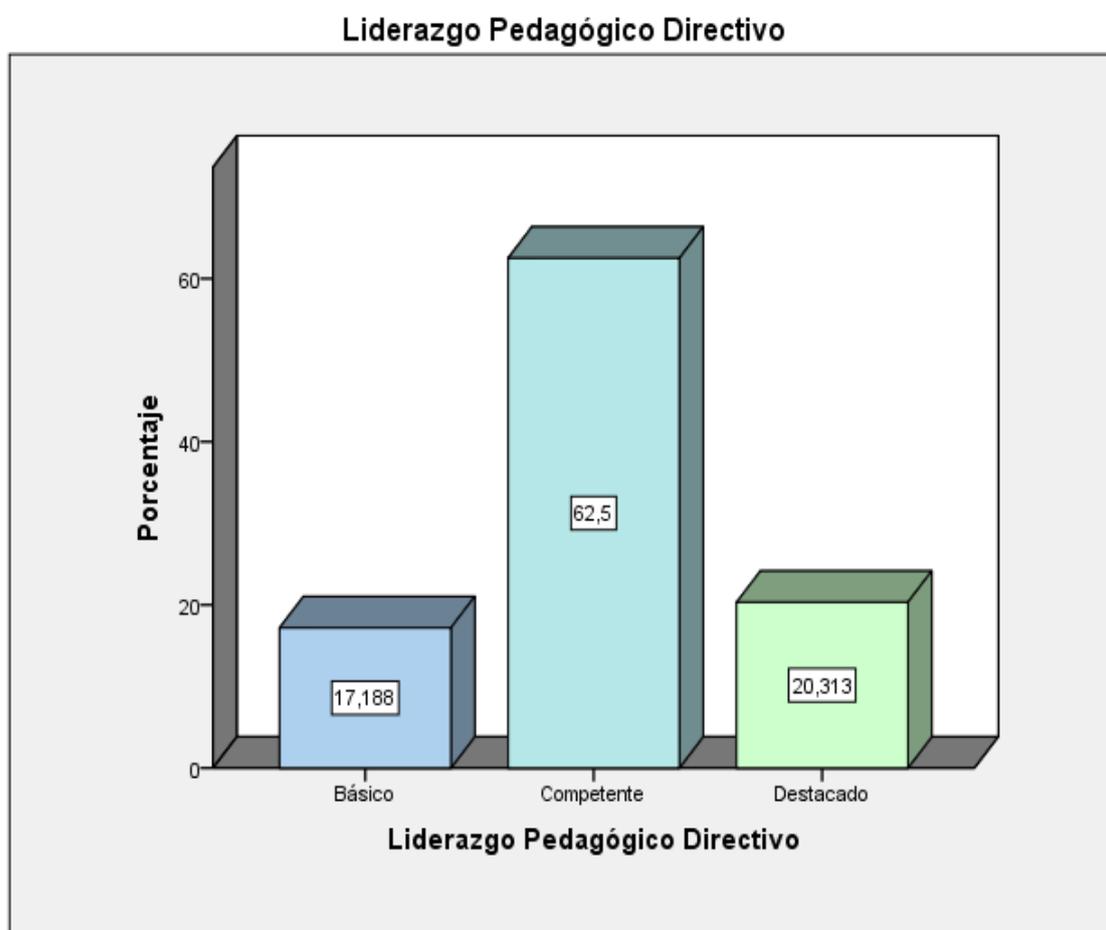


Figura 3. Liderazgo pedagógico directivo

Tabla 15

Distribución de frecuencias del buen desempeño docente

El buen desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	3	4,7
Regular	27	42,2
Competente	23	35,9
Destacado	11	17,2
Total	64	100,0

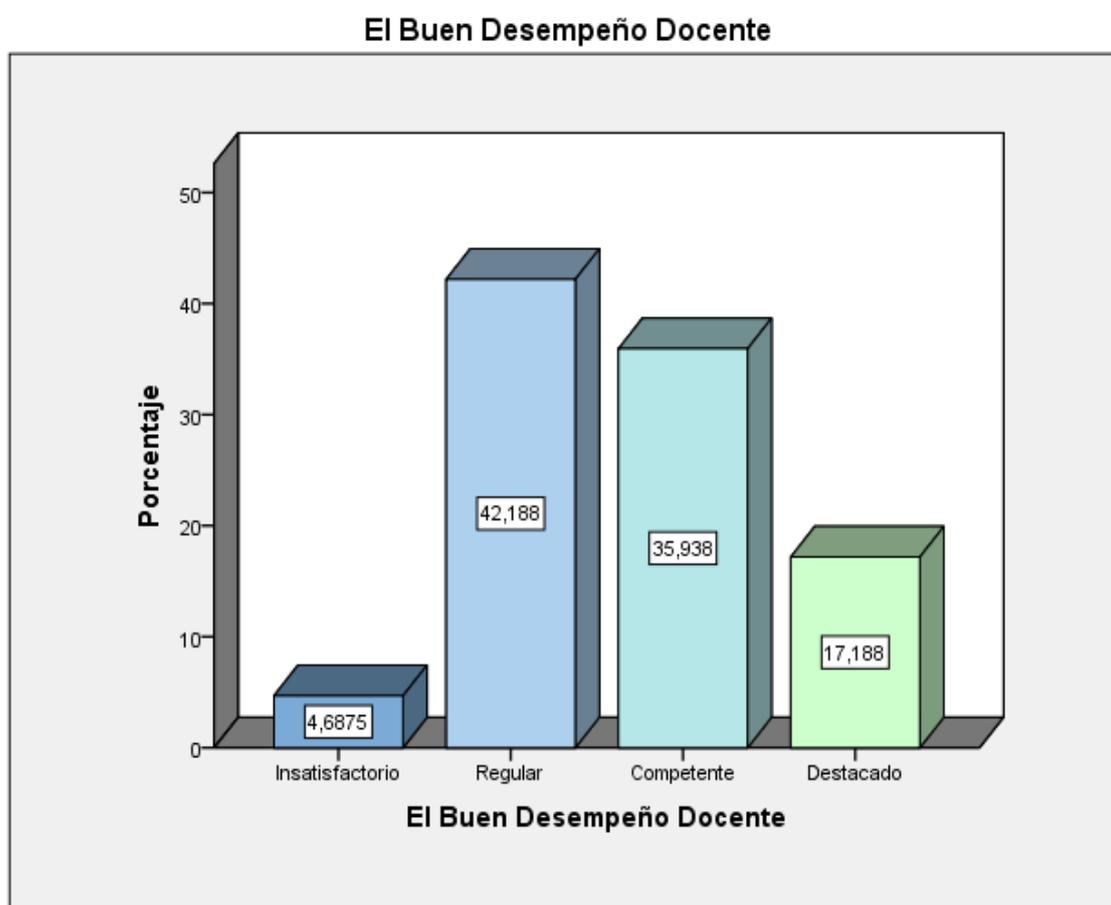


Figura 5. El buen desempeño docente

Estadística inferencial

Prueba de normalidad de la muestra.

Para determinar si la muestra de estudio tiene distribución normal, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Planteo de hipótesis

Ho: Los datos provienen de una distribución de población normal.

H1: Los datos provienen de una distribución de población no normal.

Regla de decisión

Si Sig < ,05 entonces se rechazar la H0

Si Sig > ,05 entonces se acepta H0

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la muestra de estudio

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia de gestión	,123	64	,007
Competencia humana	,171	64	,000
Competencia técnica	,127	64	,0012
Liderazgo pedagógico directivo	,136	64	,005
El buen desempeño docente	,101	64	,009

Resultados

Se obtuvo un valor de $p = ,000 < \alpha = ,05$, entonces los datos tienen una distribución no normal, por lo tanto se analizó con la estadística no paramétrica. Como las variables de estudio son categóricas, sus niveles de medición ordinal y el diseño es correlacional, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Regla de decisión.

Ho. $p > q$. No existe relación

Hi. $p < q$. Existe relación

El análisis se trabajó al 95 % de confianza estimada

En el estudio se trabajó con un $\alpha = ,05$. Si p -valor es \leq que α ; se rechaza Ho.

Hipótesis general

H0: No existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

HG: Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

Resultados

Tabla 17

Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente

Correlaciones				
		Liderazgo		Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

H1: Existe relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

Tabla 18

Correlación entre competencia de gestión y buen desempeño docente

Correlaciones				
		Competencia de gestión		Desempeño
Rho de Spearman	Competencia de gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Se encontró una relación directa estadísticamente significativa muy alta ($r = ,917$) entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente con un nivel de significancia de ,000 que se encuentra dentro del valor permitido ($p < de ,05$) por lo que se rechaza H0 y se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

H1: Existe relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

Tabla 19

Correlación entre competencia técnica y buen desempeño docente

Correlaciones				
		Competencia humana		Desempeño
Rho de Spearman	Competencia humana	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Se encontró una relación directa, significativa y alta ($r = ,788$) entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente con un nivel de significancia de ,000 que se encuentra dentro del valor permitido ($p < de ,05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

H1: Existe relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014

Tabla 20

Correlación entre competencia técnica y buen desempeño docente

Correlaciones				
			Competencia técnica	Desempeño
Rho de Spearman	Competencia técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Se encontró una relación directa, significativa muy alta ($r = ,866$) entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente con un nivel de significancia de ,000 que se encuentra dentro del valor permitido ($p < de ,05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Discusión

En la presente investigación se encontró que el 62,50 % de docentes indicó un nivel competente de liderazgo pedagógico directivo seguido de un 20,30 % que se ubicó en el nivel destacado, lo que se interpretó que la mayoría de los docentes percibieron que el liderazgo pedagógico directivo tenía un nivel competente; estos resultados están en concordancia con los que precisaron Horn y Marfán (2010) quienes subrayaron el impacto del liderazgo pedagógico orientado a estimular la iniciativa del profesorado, practicar la delegación de funciones y propiciar la accesibilidad de todas las personas hacia el líder institucional, concretadas estas características en el papel pedagógico que ha de caracterizarlo.

En la presente investigación se encontró que en la variable buen desempeño docente un 78,10 % de docentes calificó como un nivel excelente y un 20,30 % indicó un nivel regular, estos resultados serían asumidos en sentido de lo expresado por Casanova (1997) quien indicó que la evaluación de carácter experimental, cuantitativa y sumativa, son útiles y absolutamente necesarias, sin duda alguna. Pero es un modelo evaluador que tiene su aplicación y máxima utilidad cuando hay que obtener resultados globales, generalizables al conjunto de un sistema y que, por lo tanto, sirven para adoptar medidas a medio y largo plazo, dado el tiempo imprescindible que debe transcurrir desde la toma de datos hasta la obtención de resultados y la posible toma de decisiones, en tal sentido, los datos deben ser asumidos como referenciales ya que con el transcurrir del tiempo asumirán valores diferentes.

En la presente investigación se encontró que existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente ($r = ,987$ y $p = ,000$). Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Mansilla (2007) quien investigó la influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 y concluyó que el liderazgo pedagógico directivo contribuye significativamente con la autoevaluación

institucional con mejora continua.

En la presente investigación se encontró que existe relación entre competencia de gestión y buen desempeño docente ($r = ,817$ y $p = ,000$); estos resultados fueron entendidos en concordancia con lo propuesto por Coronel, Moreno y Padilla (2008) quienes refirieron que la competencia de gestión implica saber y poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permitan dominar como experto los contenidos y tareas acordes con la gestión institucional; del mismo modo, estos resultados son explicados por lo dicho por Muñoz y Marfán (2011) quienes sostuvieron que la claridad en la toma de decisiones y la coherencia, mediante los cuales adoptará las acciones más valiosas, que propicien la transformación de los centros y el desarrollo de proyectos de mejora.

En la presente investigación se encontró que existe relación entre competencia humana y buen desempeño docente ($r = ,788$ y $p = ,000$); los resultados de la presente investigación concuerdan con los encontrados por Muñoz y Marfán (2011) quienes sostuvieron que un liderazgo con aspectos humanos requiere descubrir a todas las personas del programa desde las características y papeles que asumen, consiguiendo que el profesorado actúe en esta dirección y que los estudiantes y familias vivan tal programa como un proyecto valioso y transformador en el que se sientan implicados.

En la presente investigación se encontró que existe relación entre competencia técnica y el buen desempeño docente ($r = ,886$ y $p = ,000$). Estos resultados con interpretados en el marco de lo propuesto por Huang y Waxman (2009) y por Marqués (2002) quienes incidieron en establecer que la competencia técnica requiere de un estudio profundo de la concepción que se tiene del contenido educativo del programa, la metodología y el plan de mejora continua. El conocimiento de estas cuestiones requiere del autoanálisis, valoración crítica y

sentido del dominio de los medios TIC, espacios virtuales y recursos de futuro para el aprendizaje profesional del profesorado y de los estudiantes con un elevado nivel de participación; así mismo se establece que, aprender desde la práctica, en el nivel técnico adecuado, es la línea a seguir para estimular a los directivos en el diseño y ejecución de programas creativos, requeridos para la innovación de la cultura de las instituciones de educación secundaria.

Conclusiones

Primera

En la presente investigación se concluyó que existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente ($r = ,987$ y $p < ,05$). en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Segunda

En la presente investigación se concluyó que existe relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente ($r = ,817$ y $p < ,05$) en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Tercera

En la presente investigación se concluyó que existe relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente ($r = ,788$ y $p < ,05$) en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Cuarta

En la presente investigación se concluyó que existe relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente ($r = ,886$ y $p < ,05$) en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.

Recomendaciones

Primera

Se recomienda a las autoridades del sector educación y los directivos de la institución educativa deben implementar programas extracurriculares sobre liderazgo pedagógico directivo en todos los agentes educativos, con el propósito de mejora continua en las Instituciones Educativas.

Segunda

La institución educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” UGEL 05- Lima, debe programar capacitaciones continuas a sus directivos y docentes, en temas que requieren reforzamiento inmediato para mejorar las enseñanzas y obtener mejora continua en la calidad educativa.

Tercera

Se recomienda fomentar la importancia del liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 05, Lima para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en todos los niveles.

Cuarta

Se recomienda hacer extensivo la presente investigación a nivel nacional a todas las instituciones educativas como estrategias de capacitación permanente con fines de mejora continua, para lograr aprendizajes de los estudiantes eficientes y eficaces, y generar resultados de calidad educativa.

Referencias

- Alvear, H (2012). *Liderazgo pedagógico directivo*. Madrid: Prentice
- Ander, E. (1979). *El líder transformador*. Buenos Aires: Editor Paidós.
- Ander, M (2011). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw-Hill. México.
- Bisquerra, H. (2004). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: CEAC.
- Calero, M. (1998). *Liderazgo Pedagógico*. España: Morata.
- Coronel, M. et al. (2002). *Liderazgo pedagógico*. Barcelona: Paidós.
- Chiavenato, I. (2000). *Teoría General de la Administración*, México, DF: Alfa Omega.
- De Pree, L. (2009). *Liderazgo pedagógico*. Barcelona: Escuela Española.
- Davis, H. (2000). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). Barcelona: Graó.
- Dessler, M. (1994). *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela Española.
- Díaz, M. (2009). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Domínguez, H. (2009). *El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina*. (tesis para obtener el grado de Magister), Perú: en dos universidades. Universidad Nacional Mayor San Marcos y la Universidad Particular los Andes.
- Ferrer, M. (2007). *Desarrollo profesional docente*. Granada: Grupo Universitario.
- Garduño, L. (1999). *Escuela y calidad*. París: OCDE
- Gento, M. (2002). *Liderazgo pedagógico o educativo*. (3ª ed.). Barcelona: Graó.
- Gallegos, D. (2004). *Liderazgo pedagógico directivo*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Guerrero, H. (2012). *Gestión de la competencia de acción profesional*. (8ª ed.). Madrid: Cátedra.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la*

- investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Horn, G. y Marfán, H. (2010). *El liderazgo pedagógico de la calidad*. Madrid: Santillana.
- Huang, W. y Waxman, P. (2009). *Cómo conseguir centros de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Iraossi, G. (2006). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Santillana.
- Leithwood, M. (2009). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid: Nancea.
- León, D. (2006). *Estilo de liderazgo del director y desempeño docente en las II.EE. Públicas del distrito de la Perla – Callao*, 2006. (Tesis para optar el título de Licenciado en Educación). Perú: Universidad Tecnológica de los Ande.
- Lorenzo, M. (2011). *Liderazgo distribuido*. Barcelona: Praxis.
- Louis, H, y et al. ((2007). *Liderazgo directivo* (2ª ed.). Barcelona: Grupo Editorial CEAC.
- Mansilla, H. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos*; (Tesis para optar el grado de magister) Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Marqués, G., et al. (2002). *Los líderes directivos*. España: Ediciones Bayard.
- Medina, D y Gento, R. et al. (1996). *El liderazgo educativo*. México: Ediciones CEAC S.A.
- Medina, H. y Gómez, M. (2012). *Liderazgo directivo*. España: Editorial Escuela Española.
- Medrano, H. (2010). *Nivel de desempeño de los docentes que participaron y no participaron del programa de capacitación en maestría convenio UNE-Región Callao 2006-2008*. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación). Perú: Universidad Nacional del Callao.

- MINEDU (2013). *Marco del Buen Desempeño Directivo*” Lima– Perú MINEDU (2013) “*Marco del Buen Desempeño Docente* Lima– Perú
- Morales, H. (2012). *El liderazgo de la calidad*. Madrid: Santillana.
- Nieves, R. (2006). *El desempeño docente y el clima organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*. (Tesis para optar el grado académico de Magister). Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Pittinsky, H. (2009). *El liderazgo educativo*. México: Ediciones CEAC S.A.
- Ramírez, M. (2006). *Desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Educación). Perú: Universidad. Nacional Federico Villarreal.
- Reza, H. (1996). *Organizaciones escolares*. Zaragoza: Mira Editores.
- Rincos, H. (2005). *Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Educación). Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac.
- Rosales, M. (1988). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Salkind, M. (1998). *Metodología de la investigación científica* México: Editorial Iberoamericana
- Sorados, B. (2010). *Liderazgo y calidad de la gestión educativa*. (Tesis para optar el grado de magister) Perú: Universidad Federico Villarreal.
- Valdés, F. (2009). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Fundación Santillana.
- Villegas, L. (2004). *Metodología para la autoevaluación*. Madrid: Paidós-MEC.
- Villegas, M. (2011). *Metodología de la investigación*. Madrid: La Muralla
- Zarate, Z. (2011). *Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis para optar el grado de magister) Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Escala
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>	<p>Hipótesis general. Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>	Liderazgo pedagógico directivo	Competencia de gestión Competencia Humana Competencia técnica	Ordinal Likert
<p>Problema específico 1. ¿Cuál es la relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?</p>	<p>Objetivo específico 1. Determinar la relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>	<p>Hipótesis específica 1. Existe relación entre competencia de gestión del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>			
<p>Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?</p>	<p>Objetivo específico 2. Determinar la relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>	<p>Hipótesis específica 2. Existe relación entre competencia humana del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>	Buen desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
<p>Problema específico 3. ¿Cuál es la relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, Lima, 2014?</p>	<p>Objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>	<p>Hipótesis específica 3. Existe relación entre competencia técnica del liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la Institución Educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5 Lima, 2014.</p>			

Anexo 2

Cuestionario: Liderazgo pedagógico directivo

Estimado Profesor(a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

MED=Muy en Desacuerdo	ED=En Desacuerdo	I=Indeciso	DA=De Acuerdo	MA=Muy de Acuerdo
1	2	3	4	5

Cuestionario

N°	ITEMS	Indices				
		1	2	3	4	5
01	La gestión de programas de apoyo a la formación integral de los estudiantes es una competencia prioritaria de la Dirección del Centro					
02	Los Centros requieren de liderazgos comprometidos con la mejora de la docencia y las prácticas educativas					
03	La dirección optimiza los recursos de su Centro para apoyar los programas de atención a la diversidad educativa					
04	La dirección estructura los tiempos en función de las necesidades del programa de mejora.					
05	Se dedica el tiempo necesario al desarrollo y mejora de los programas de atención a la diversidad.					
06	El equipo directivo ajusta la planificación horaria a las necesidades de los programas de mejora					
07	La dirección trabaja en la optimización de los recursos humanos y materiales de los programas de mejora					
08	Las necesidades de cada programa son atendidos desde la dirección y respondidas con eficiencia					
09	Los directivos suelen ser dialogantes con los docentes respecto a los programas de mejora					
10	Los directivos suelen ser dialogantes con los alumnos cuando estos les proponen cambios vinculados a mejoras en el centro					
11	La empatía es un valor característico de los directivos en los programas de mejora.					
12	Los valores más relevantes para conseguir logros en los programas de innovación vienen potenciados por los líderes directivos					
13	Los directivos se sienten muy implicados en los programas de mejora					

14	Para crear los programas de mejora se necesita una gran colaboración de la dirección con el resto de los agentes implicados en el programa.					
15	Las líneas de los programas de mejora van encaminadas a la innovación en los centros de secundaria.					
16	Los programas de mejora crean una cultura innovadora que debe fomentarse desde la dirección e ir dirigida hacia el resto de la institución educativa					
17	La dirección del centro es propicia a la incorporación a proyectos o programas nuevos.					
18	El centro diversifica los programas anualmente atendiendo a las necesidades de los estudiantes					
19	La dirección promueve actividades integradoras para las diversas culturas existentes en el centro.					
20	El centro se ve impulsado por la dirección para estimular el uso de las nuevas tecnologías					
21	La enseñanza de varias lenguas en el centro es un objetivo prioritario del equipo directivo.					
22	La integración de alumnos diferentes, física o psicológicamente, es apoyada por la dirección del centro..					
23	El estudio en el centro no se ve influenciado por los diversos credos que tenga el alumnado					
24	El equipo directivo fomenta la tutorización de alumnos de cursos superiores sobre alumnos de cursos inferiores para ayudarse en los estudios					

Anexo 3

Questionario: Buen desempeño docente

Estimado Profesor(a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

N=Nunca	CN=Casi nunca	AV=Alguna vez	CS=Casi siempre	S=Siempre
1	2	3	4	5

Questionario

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Indices				
		1	2	3	4	5
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña..					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña..					
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					

06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
1	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					

24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superand prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridad educativa y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Anexo 4

Base datos por Dimensiones

N°	Comp. Gestión	Comp. Humana	Comp. Técnica	Lid. Ped. Direct.	Buen desemp. Docente.
1	21	30	23	74	135
2	33	40	39	112	183
3	33	38	34	105	178
4	34	38	36	108	176
5	28	33	28	89	149
6	34	36	34	104	172
7	37	40	38	115	190
8	25	33	31	89	141
9	36	38	38	112	186
10	35	40	40	115	188
11	31	33	25	89	151
12	28	30	23	81	136
13	26	31	27	84	142
14	29	29	28	86	145
15	34	33	27	94	158
16	35	38	32	105	176
17	25	29	28	82	135
18	31	34	25	90	157
19	36	37	34	107	180
20	26	36	28	90	149
21	28	35	40	103	170
22	36	39	38	113	187
23	31	32	31	94	158
24	31	37	32	100	165
25	30	29	27	86	145
26	25	31	27	83	137
27	29	30	28	87	147
28	32	29	28	89	149
29	25	29	23	77	131
30	30	33	25	88	144
31	32	37	32	101	169
32	31	30	32	93	150
33	28	31	26	85	144
34	36	40	38	114	190
35	31	36	33	100	162
36	29	26	26	81	138
37	30	29	30	89	150
38	30	30	30	90	151
39	32	33	34	99	164
40	29	30	30	89	149
41	30	29	30	89	150
42	30	30	30	90	149

43	31	30	30	91	151
44	30	31	30	91	150
45	30	30	31	91	150
46	30	32h	30	92	153
47	31	30	31	92	152
48	30	32	30	92	151
49	32	33	29	94	155
50	31	31	31	93	153
51	31	30	32	93	157
52	35	34	33	102	170
53	33	32	32	97	160
54	35	31	30	96	162
55	36	32	32	100	168
56	34	32	33	99	165
57	30	35	36	101	164
58	33	31	33	97	162
59	33	29	32	94	157
60	33	28	31	92	155
61	32	32	31	95	159
82	32	31	31	94	156
63	34	32	31	97	161
64	29	32	31	92	156

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS



Anexo 5

Carta de presentación

Señor Doctor:

.....

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de educación, Gestión Educativa y Acreditación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título de segunda especialidad en Gestión Educativa y Acreditación.

El título de mi proyecto de investigación es Nivel del Liderazgo Pedagógico Directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05 – 2014 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Carta de

presentación.

Matriz de validación de Liderazgo pedagógico Directivo

Matriz de validación del buen desempeño docente

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

Atentamente.

.....

Mg. Ana María Romero Velásquez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Liderazgo Pedagógico Directivo"

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico directivo y proceso de autoevaluación institucional en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05- Lima, 2014

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado " UGEL 05 - 2014

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESCALANTE ABANTO CASIMIRO

GRADO ACADÉMICO

DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN: ALTO

1	Muy Alto						
1		Alto	1	Medio	1	Bajo	1
		Muy Bajo	1				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

,

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Buen Desempeño Docente

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado UGEL 05- Lima, 2014

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N.º 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05 - 2014

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESCALAN\E

ABANTO CASIMIRO GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: ALTO

1	Muy Alto	Alto	j	Medio	1	Bajo	1
				Muy Bajo	1		

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Liderazgo Pedagógico Directivo"

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico directivo y proceso de autoevaluación institucional en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05- Lima, 2014

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05 - 2014

APELLIDOS y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Si Iva Calderón Josefa María*

GRADO ACADÉMICO

DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN: *Alto*

1	Muy							
Alto		1	Alto	1	Medio	1	Bajo	1
	Muy Bajo	1						

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Buen Desempeño Docente"

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05- Lima, 2014

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05 - 2014

APELLIDOS y NOMBRES DEL EVALUADOR: Silva Calderón Josefa María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: ALTO

-Muy Alto 1 Alto / Medio / Bajo / Muy Bajo /

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Liderazgo Pedagógico Directivo"

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico directivo y proceso de autoevaluación institucional en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05- Lima, 2014

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05 - 2014

APELLIDOS V NOMBRES DEL EVALUADOR: FLORES CCANTO FLORENCIO

GRADO ACADÉMICO

DEL EVALUADOR:

DOCTOR _____

VALORACIÓN :ALTO

,-Muy Alto 1 Alto 1 Medio 1 Bajo 1 Muy Bajo 1

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Buen Desempeño Docente"

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico directivo y el buen desempeño docente en la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05- Lima, 2014

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado" UGEL 05 -2014

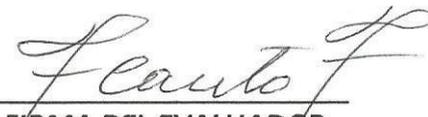
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FLORES CCANTO FLORENCIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto Alto Medio Bajo
Muy Bajo

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

ROMERO VELASQUEZ ANA MARIA
D.N.I. : 10367984
Domicilio : Jr. Los Magallanes N° 197 dep. 1003. Ins. Hovee
Teléfono : Fijo : Móvil 987723970
E-mail : anamariam10@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idiomas
Escuela : Educación Primaria
Carrera : Educación Primaria
Título : E. Primaria (Segunda Especialidad)

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ROMERO VELASQUEZ ANA MARIA

Título de la tesis:

Intervención Pedagógica Directiva y al Buro
Desempeño Docente en la FE N° 131-1. I.V.A.

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 :

30-07-2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

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 de la tesis titulada "Liderazgo pedagógico directivo y buen desempeño docente en la institución educativa n.º 171-1 Juan Velasco Alvarado UGEL 5, 2014", del (de la) estudiante Ana María Romero Velásquez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Lima, 14 de diciembre de 2017



Fernando Eli Ledesma Pérez
DNI. 43287157
CPsP. 15735

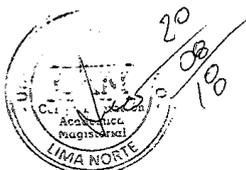
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAM

COMPLEMENTACIÓN
ACADÉMICA MAESTRÍA



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ATENCIÓN: CAM
(Nombre del responsable de la oficina)

Ana María Romero Velasquez con DNI N.º 10367984
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. Nogaburo N.º 197 depto 1003 Jesús María
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

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

..... identificado con el código de matrícula N.º 6000026699
(Código de alumno)

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

(Explique con claridad)

Visto bueno

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

Lima, 3.º de Julio de 2010

[Firma manuscrita]
Firma del solicitante

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 987723970

Correo electrónico: