



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en
Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta.
Ayacucho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. GÓMEZ ROCA, Liliana

Br. HUAMANÍ PALOMINO, Onesinia

ASESOR:

Dr. YACCA POMA, Heber

SECCIÓN:

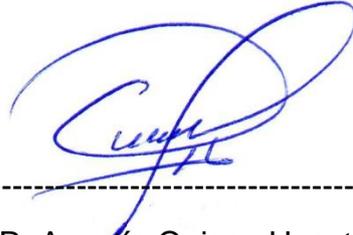
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

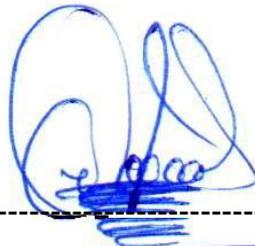
Página del Jurado



DR. Agustín Quispe Huayta
PRESIDENTE



Dr. René Farfán Bellido
SECRETARIO



Dr. Heber YACCA POMA
VOCAL

Con toda la gratitud del mundo, dedico este esfuerzo intelectual a mis seres queridos que con mucha paciencia han seguido de cerca mis logros profesionales.

Liliana

A la memoria de mis padres Zenón y Aurea, educadores, cuyos ejemplos y enseñanzas me permiten ser cada vez mejor persona.

Onesinia

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, por la oportunidad otorgada en el objetivo de lograr culminar los estudios de Posgrado en la mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo.

A la Universidad César Vallejo, por todo el trabajo sistemático desplegado en desarrollo de los estudios de posgrado.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su paciencia, responsabilidad y dedicación en el desarrollo de las labores académicas.

Al Dr. Yacca Poma, Heber, por su apoyo y contribución en la culminación del presente trabajo de investigación.

Al personal Directivo, docentes y estudiantes de la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, por el apoyo recibido en la ejecución del trabajo de investigación.

Las autoras

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Gómez Roca, Liliana maestrando del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 28294578 con la tesis titulada: Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



Gómez Roca, Liliana
DNI N° 28294578 

Declaración Jurada

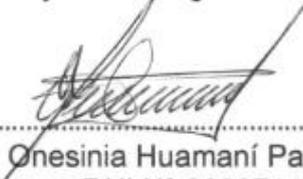
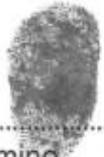
Yo, Onesinia Huamaní Palomino maestrando del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 28237118 con la tesis titulada: Relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigíl” de Huanta 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto de 2018



Onesinia Huamaní Palomino
DNI N° 28237118

Presentación

Respetados señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis de investigación titulada: Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Las autoras

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION.....	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.3.1. Teoría del liderazgo de Fiedler.....	17
1.3.2. Liderazgo pedagógico.....	18
1.3.3. Desempeño docente.....	21
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra.....	31

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	32
2.5.	Método de análisis de datos	33
2.6.	Aspectos éticos	34
III.	RESULTADOS	35
3.1.	A nivel descriptivo	36
3.2.	A nivel inferencial.....	41
3.2.1.	Prueba de normalidad	41
3.2.2.	Comprobación de hipótesis	42
3.2.2.1.	Para la hipótesis general.....	42
3.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1	44
3.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2.....	46
3.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3.....	48
IV.	DISCUSIÓN.....	50
V.	CONCLUSIONES	54
VI.	RECOMENDACIONES.....	56
VII.	REFERENCIAS.....	58
	ANEXOS	63
	Anexo 1: Instrumentos	
	Anexo 2: Validez y confiabilidad de los instrumentos	
	Anexo 3: Matriz de consistencia	
	Anexo 4: Constancia	
	Anexo 5: Acta de originalidad	
	Anexo 6: Registros fotográficos.	

RESUMEN

El estudio realizado consideró como objetivo de investigación, determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año.

Todo el proceso investigativo se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos del método cuantitativo. El diseño de investigación empleado para comprobar las hipótesis fue el descriptivo correlacional y la muestra de estudio consideró a 30 docentes. Los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio fueron el cuestionario y la ficha de observación. El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos, demandó la elaboración de tablas estadísticas.

Los resultados demuestran que, el 56,7% (17) de docentes se ubican en la valoración regular en lo que respecta al desempeño docente, mientras que, en ese mismo porcentaje, los docentes encuestados opinan que el liderazgo pedagógico es regular. Las conclusiones afirman que, el liderazgo pedagógico en el área de estudio no es asumido a plenitud por parte del personal directivo, lo que no permite realizar un proceso sistemático de acompañamiento y control a los profesores, la misma que no perjudica el desempeño docente que solo alcanza la valoración regular, quedando demostrado que existe una relación directa moderada entre las dos variables de estudio, tal como lo corroboran los registros estadísticos. (Tau B = 0,488/ p-valor = 0,000 < 0,05/ nivel de significancia del 5%/ intervalo de confianza del 95%).

Palabras claves. Liderazgo pedagógico, desempeño docente.

ABSTRACT

The study carried out considered as a research objective, to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the Public Educational Institution "González Vigil" of Huanta, Ayacucho in the year.

The entire research process was developed under the methodological guidelines of the quantitative method. The research design used to verify the hypotheses was the descriptive correlational and the study sample considered 30 teachers. The instruments used to measure the study variables were the questionnaire and the observation file. The processing, presentation, analysis and interpretation of the data required the preparation of statistical tables.

The results show that, 56.7% (17) of teachers are located in the regular assessment with regard to teacher performance, while, in the same percentage, teachers surveyed believe that pedagogical leadership is regular. The conclusions state that, pedagogical leadership in the area of study is not fully assumed by the management staff, which does not allow a systematic process of accompaniment and control to teachers, which does not harm the teaching performance that only it reaches the regular assessment, showing that there is a moderate direct relationship between the two study variables, as corroborated by the statistical records. (Tau B = 0.488 / p-value = 0.000 <0.05 / level of significance of 5% / 95% confidence interval).

Key words. Pedagogical leadership, teaching performance.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

UNESCO (2015) sostiene que uno de los problemas que con más énfasis aqueja a las instituciones educativas de los países de Latinoamérica viene a ser la falta de personal directivo capacitado para dirigir las instituciones educativas, lo que perjudica el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje porque en la mayoría de los casos, se originan problemas de interrelación personal.

Rivera (2015) sostiene que en los sistemas educativos de países como el Perú, la mayoría del personal directivo que dirige las instituciones no ha sido formado para ser directores, sino para organizar y desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que al momento de asumir la responsabilidad solo sustentan su trabajo en la experiencia, lo que no permite alcanzar los objetivos institucionales y curriculares.

Como podemos apreciar en el contexto latinoamericano se repite la tendencia de la falta de personal directivo idóneo y capacitado, debidamente formado bajo criterios de liderazgo pedagógico, las mismas que asegurarían una gestión técnica y pertinente, por lo que en la mayoría de los países se viene implementando una política educativa orientada a desarrollar las competencias directivas del personal que dirige las instituciones educativas, a fin de asegurar que su gestión favorezca el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Canales (2016) considera que en el Perú, existen un problema estructural en la formación de profesionales que tengan la posibilidad de dirigir las instituciones educativas de la mejor forma, por lo que se necesita una reorientación a los procesos de formación continua del maestro a fin de que se le dote de competencias y capacidades relacionadas con el liderazgo pedagógico, las mismas que deben asegurar el desarrollo del desempeño docente, porque justamente urge la necesidad de generar espacios que permitan que los maestros tengan la posibilidad de mejorar el trabajo que realizan en aula.

El Ministerio de Educación (2016) a través de la Dirección de Formación Docente, ha elaborado un diagnóstico sobre el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la educación básica regular, en la que afirma que la mayoría de los maestros tienen dificultades para adecuarse a las nuevas formas de trabajo que se vienen implementando a partir de la reforma educativa que el gobierno ha determinado, por lo que existe la necesidad de elaborar proyectos educativos que permitan mejorar los perfiles y las competencias de los docentes y también del personal directivo.

Guerrero (2016) sostiene que la mayoría de las instituciones educativas de nuestro país vienen siendo dirigidas por personal que no cuenta con información sustancial sobre técnicas, herramientas, estrategias y enfoques relacionadas al liderazgo pedagógico, lo que determina que los procesos educativos, así como el desempeño docente en aula no sea el más adecuado posible, debido a que no se generan espacios para el diálogo, el trabajo en equipo, la planificación estratégica de los procesos educativos, la gestión del talento humano, etc., por lo que en la mayoría de los casos no se logran alcanzar las metas curriculares previstas.

En la institución educativa pública "González Vigil" de Huanta, se ha observado que el desempeño docente presenta dificultades, debido a la falta de capacitación en los temas relacionados con la implementación de la nueva propuesta pedagógica que el Ministerio de Educación viene implementando a nivel nacional, esto debido a que el estilo de gestión directiva que se viene implementando en la mencionada institución, responde estrictamente a criterios normativos y no prioriza, tampoco permite el trabajo en equipo en base al respeto y la valoración del esfuerzo realizado por los docentes, así como por los estudiantes, lo que perjudica considerablemente el logro de los objetivos institucionales, así como el logro de las metas curriculares.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Pineda (2012) presentó a la Universidad de Quito el estudio titulado: Influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en las instituciones educativas del municipio de Loja, Ecuador. El desarrollo de esta investigación demandó el uso del diseño correlacional, mientras que los docentes considerados como muestra de estudio fueron 50. Para el proceso de recolección de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta, de la misma manera que para el registro de los datos se ha elaborado y aplicado el cuestionario. Las conclusiones afirman que existe relación directa moderada entre las variables ($\tau_b=0,548$; $p_valor=0,000$) lo que significa que la gestión directiva se sustenta solo en criterios experienciales, por lo que muchas de las actividades programadas no logran alcanzar los objetivos previstos.

Sánchez (2016) presentó un estudio de investigación titulado: Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la IEP "José de San Martín" del Municipio de Tandil, Argentina. Los procedimientos utilizados en el desarrollo de la investigación corresponden al diseño correlacional, por lo que fue necesario contar con 57 docentes que conformaron la muestra de estudio. Los procedimientos utilizados para el recojo de la información corresponden a la técnica de la encuesta, mientras que el registro de los datos, demandó la elaboración y aplicación de un cuestionario. Las conclusiones afirman que, el liderazgo pedagógico implementado por el personal directivo ha permitido que la mayoría de los docentes hayan mejorado sustancialmente su desempeño en aula, debido a que se prioriza la realización de eventos de capacitación, los mismos que han elevado los niveles de motivación.

Fernández (2015) presentó un estudio titulado: Relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la IEP "O'Higgins" de Valparaíso de Chile. Estudio desarrollado bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa y el diseño correlacional. La muestra estuvo

conformada por 56 docentes y la técnica y el instrumento utilizado en el recojo de la información fue la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, existe relación directa moderada entre las variables ($Tau_b=0,548$; $p_valor=000$), lo que significa que los docentes que laboran en la institución educativa tomada como área de estudio tienen mejor performance porque el estilo de gestión implementado en la institución se ciñe a criterios de liderazgo pedagógico.

A nivel nacional

Rueda (2014) desarrolló un estudio investigativo titulado: Influencia de los estilos de liderazgo pedagógico en el desempeño docente en la IEP "Alfonso Ugarte" de Tacna. Estudio de corte correlacional que consideró a 38 docentes como muestra de estudio. El instrumento utilizado para el recojo de información fue el cuestionario y las conclusiones fueron registradas de la siguiente manera: existe relación entre el estilo de liderazgo pedagógico ejercido por el director y el desempeño docente en la medida que los procesos pedagógicos y administrativos obedecen a una sistematización técnica, lo que favorece el trabajo pedagógico.

De la misma manera podemos citar el trabajo realizado por Tenorio (2013) quien desarrolló un estudio investigativo titulado: Incidencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en la IEP "Mariano Melgar". Estudio de tipo correlacional que consideró a 30 docentes como muestra y los instrumentos utilizados para el recojo de información fue el cuestionario. Las conclusiones afirman que existe relación entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico lo que condiciona el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Rivera (2016) desarrollo el estudio de investigación titulado: Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en aula del docente de la IEP "José Amado Nervo" de Juliaca, Puno. Estudio desarrollado bajo los procedimientos metodológicos del diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 42 docentes y la técnica que ha permitido el recojo de los datos fue la encuesta, mientras que el registro de los mismos fue posible

gracias a la elaboración y aplicación de un cuestionario. Las conclusiones afirman que, existe relación directa y significativa entre las variables ($\rho=0,00$; $\text{Tau}_b=0,448$) lo que significa que en el área de estudio las dificultades que se presentan relacionados con el desempeño docente están vinculados con la falta de liderazgo pedagógico del personal directivo, que en gran medida perjudica el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

A nivel regional

Albites (2014) desarrolló el estudio titulado: Relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la IEP "Señor de los Milagros" de Ayacucho. Estudio de corte correlacional que consideró a 38 docentes como muestra de estudio. El instrumento que permitió medir las variables fue el cuestionario y los resultados afirman que, mucho depende de las habilidades directivas y gerenciales del director para asegurar un desempeño docente eficiente, en la medida que a partir de la generación de espacios de dialogo y apoyo decidido a la labor del profesor se ha mejorado sustancialmente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Gonzales (2016) desarrolló es estudio titulado: Influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en la IEP "José Faustino Sánchez Carrión" de San Juan Bautista, Ayacucho. El estudio fue realizado en base a las exigencias metodológicas del diseño correlacional. La muestra comprendió a 39 docentes y el recojo de la información demandó la elaboración y aplicación de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, existe relación significativa entre las variables lo que implica que la gestión directiva en el área de estudio obedece a criterios estrictamente normativos, lo que no permite un desarrollo profesional adecuado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría del liderazgo de Fiedler

Hurtado (2016) sostiene que esta teoría denominada también teoría de la efectividad del liderazgo propone y sostiene que es más probable que se obtenga una alta efectividad del grupo si el líder irradia y logra asegurar ascendencia, influencia y niveles de persuasión altísimo, lo que implica que la conducta y el proceder del líder sean referentes y ejemplos para los demás miembros del grupo.

Una de las características esenciales de todo líder, según esta teoría es la capacidad de interrelacionarse con los demás miembros del grupo, bajo los supuestos de la práctica de valores, las mismas que priorizan el respeto, la tolerancia y el reconocimiento de las demás personas, por lo que es vital que el líder posea estas características, las mismas que aseguran un nivel de trascendencia notable, garantizando que las tareas, las metas y los objetivos se cumplan en el tiempo previsto.

Alarcón (2016) considera que otro de los elementos sustanciales que sostienen la propuesta de la teoría del liderazgo de Fiedler es la capacidad del control situacional, es decir, la habilidad para satisfacer las necesidades y expectativas de los miembros del grupo, bajo la premisa de que la conciliación entre los objetivos institucionales y los intereses particulares aseguran un alto nivel de efectividad.

En ese sentido podemos manifestar que uno de los problemas de los que adolece el sistema educativo peruano es la falta de liderazgo pedagógico por parte, principalmente, del personal directivo, lo que complica y perjudica la efectividad de los procesos y el desarrollo de las actividades programadas, por lo que es necesario generar propuestas que deben plasmarse en políticas educativas, orientadas a promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales de todos los agentes educativos.

1.3.2. Liderazgo pedagógico

Peralta (2016) sostiene que los directivos tienden a responder a estímulos similares, con respuestas también similares, sobre todo si en el pasado les dieron buenos resultados; sin embargo, esto no es conveniente, porque

dado que todo cambia, seguir haciendo o respondiendo de la misma manera puede tener mucho riesgo.

Salazar (2015) considera que muchas veces, cuando los directivos se enfrentan a situaciones difíciles, nuevas o complejas, responden de dos maneras inadecuadas, básicamente porque el cerebro se bloquea ante el caudal de información y la velocidad de la misma; estas respuestas son opuestas, por un lado; y, dada la sobresaturación de su mente, es posible que responda con decisiones esquizoides, rápidas, sin mayor análisis, o puede caer en apatía, pasividad e inacción, sin atinar a responder ante el hecho presente. Ninguna de estas respuestas es adecuada.

Gutiérrez (2015) sostiene que los niveles de respuesta, por lo general, son considerados sistemas binarios: o hacemos las cosas bien o mal, respondemos sí o no, las cosas son blancas o negras, pero el mundo no es así. El mundo ofrece infinitas posibilidades, el mundo es diverso y podemos aprovecharlo si somos conscientes que nuestras respuestas deben ser mejor diseñadas, adecuadas a esta realidad.

Podemos sentenciar que el éxito de las organizaciones no se fundamenta en su infraestructura, su capital o su tecnología, sino que lo hace en su gente, donde el rol del directivo es fundamental.

La efectividad organizacional no es exclusiva responsabilidad de los gerentes o de los líderes, depende también de los colaboradores; todos ellos constituyen elementos fundamentales de lo que podríamos denominar «la excelencia organizacional o competitiva».

Las orientaciones de un directivo pueden derivarse en dos vertientes, ambas importantes para toda organización: hacia el liderazgo y hacia la gerencia. Veamos sus detalles:

Fernández (2015) sostiene que el liderazgo pedagógico no solo alude al aspecto motivacional o inspirador del director, sino que está complementado con información y una formación científica de procesos de planificación y

estrategias directivas, que le permite al personal directivo sistematizar y tomar decisiones con criterio técnico lo que asegura que la gestión directiva logre alcanzar las metas previstas, favoreciendo de esta manera el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Alarcón (2016) considera que es necesario que la gestión directiva se sustente en los criterios propuestos por el liderazgo pedagógico, la misma que procura el desarrollo personal y profesional del personal que labora en la institución, dotándole de conocimientos e información técnica y científica sobre desempeño docente, asegurando de esta manera que el trabajo en aula sea eficiente.

Alarcón (2016) considera que tal es la relación entre el frente interno y externo de la organización que, al surgir problemas, es probable que la causa sea consecuencia de la gestión; por ello, el desempeño cotidiano de los colaboradores se da como consecuencia del comportamiento de los directivos, quienes deben lograr el máximo compromiso y competencia de su gente. Lo más importante para elevar el rendimiento de todos es la influencia y ascendencia de sus directivos.

Es necesario considerar que el liderazgo pedagógico procura en gran medida asegurar que los objetivos institucionales se logren alcanzar en el plazo previsto, en ese sentido oriente su accionar en mejorar el desempeño docente, para lo cual prevé e implementa estrategias para mejorar las competencias profesionales de los docentes, a través de eventos de capacitación y actualización.

Los niveles de motivación que el docente tenga, es esencial en la mejora de los procesos pedagógicos, por lo que el liderazgo que ejerce el director debe estar orientado a procurar y generar espacios que permitan, justamente mejorar y elevar los niveles de compromiso e identificación del maestro.

Los directivos buscan obtener los mejores resultados posibles con sus colaboradores; desean sacar el mayor provecho, para que el trabajo

desarrollado sea retador y valga la pena. Sin embargo, para lograrlo, es necesario que su gente tenga en sintonía su mente y su corazón.

Para el director que lidera una institución, el personal que labora en la misma es el capital máspreciado, por lo que procura gestionar estrategias que permitan mejorar las competencias profesionales de los docentes, porque está convencido de que la labor de los profesores es determinante para alcanzar las metas curriculares, por ello es que su preocupación se centra en implementar estrategias que aseguren el desarrollo de las potencialidades personales y profesionales de los profesores.

El liderazgo pedagógico concibe que la única forma de realizar un trabajo eficiente y efectivo es a través del trabajo en equipo, además de contar con el personal idóneo y competente, por lo que las individualidades no ayudan mucho al logro de los objetivos previstos.

1.3.3. Desempeño docente

El desempeño docente según Malpica (2012) es la solvencia académica y pedagógica demostrada por el profesor en el ejercicio de su profesión que le permite realizar un trabajo eficiente y eficaz, alcanzado los criterios y estándares establecidos en los programas curriculares.

Humareda (2012) sostiene que el desempeño docente es la capacidad que tienen los profesionales de la educación para ejercer solventemente el proceso de enseñanza y aprendizaje, razón por la cual existen condiciones y exigencias que deben ser desarrolladas por los profesionales a fin de garantizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Olarte (2014) considera que el desempeño docente es un factor importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje por lo que necesariamente debe ser atendido a través de programas de capacitación e implementación a fin de mejorar su trabajo y hacer eficiente de esa manera el proceso educativo.

Silva (2014) menciona que los procesos educativos constituyen uno de los componentes comprendido en el desempeño docente razón por la cual el

Ministerio de Educación a través de los diferentes programas ha visto por conveniente mejorar las condiciones laborales de los docentes con el propósito de mejorar la tarea educativa y sobre todo alcanzar con mejor eficacia los logros académicos en los estudiantes y así satisfacer las necesidades y las demandas de la población y la sociedad en general.

Calero (2014) considera que el desempeño docente es la solvencia académica y moral que presenta o demuestra el docente en que quehacer pedagógico en el aula, haciendo efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje y fundamentalmente asegurando que los alumnos aprendan y desarrollen sus capacidades y competencias que les permitan actuar con idoneidad dentro de la sociedad.

El desempeño docente, para este autor, en los últimos años se ha visto cuestionado, debido a múltiples factores, es así que el Ministerio de Educación a través de la reforma educativa que viene implementando, ha logrado que se destine toda una propuesta que reivindique y mejor las condiciones de trabajo del docente, para lo cual ha considerado oportuno brindar la profesionalización del maestro y mejorar su estatus dentro de la sociedad procurándole una remuneración digna y justa acorde a su responsabilidad en la educación de los niños y jóvenes que a la postre serán futuros ciudadanos que dirijan los destinos de nuestro país.

El desempeño docente para Salinas (2014) presenta muchos problemas respecto a su evaluación, porque tiene muchas aristas y porque necesariamente tiene que ver con problemas sociales y coyunturales, como es el caso de la reivindicación salarial y social, porque en los últimos años la imagen del profesor se ha deterioro en la misma proporción de a remuneración que recibe, por lo mismo no es tan fácil considerar todo un proceso evaluativo del desempeño docente sino se abordar la problemática desde un punto de vista integral.

Sobre la **dimensión personal** podemos manifestar que según Burneos (2013) alude a las capacidades socio afectivas que posee el docente que le permite ejercer la profesión con solvencia e idoneidad sustentada en su

vocación profesional que le permite concebir que el proceso de enseñanza y aprendizaje requiere y necesita de un alto grado de desarrollo emocional, la misma que asegura la formación integral de los estudiantes.

Como podemos apreciar para este autor, la dimensión personal permite al docente estar pendiente de su superación personal, es decir hacerse más persona en el ejercicio de la profesión, de la misma manera le permite afrontar retos personales, que genera expectativas en su desempeño docente.

La dimensión personal es un elemento esencial en la formación del maestro, porque solo de esta manera entiende y comprende que el acto educa consiste en la educación para la vida de las personas y no solo se limita a la parte instructiva.

La dimensión personal compromete el desarrollo de capacidades sociales, que le permita al profesor desenvolverse y relacionarse empáticamente con otros colegas y los estudiantes fomentando un clima propicio y acogedor.

En relación a la **dimensión social comunitaria** mencionamos a Fernández (2013) considera que esta es una de las responsabilidades más importantes que el docente debe asumir porque permite enlazar y vincular la labor docente con el desarrollo comunal.

Muchas veces observamos que la institución educativa permanece al margen de los acontecimientos que se suscitan en la comunidad, es decir se siente ajena a ella, hecho que debe ser revertido porque la naturaleza de la institución educativa viene a ser el de ser protagonista y artífice del desarrollo de la comunidad, por ello es que muchas veces existen serias observaciones al desempeño docente, porque la comunidad no se siente identificada con la labor que realiza la escuela.

La dimensión socio comunitaria pretende acoger a la comunidad como parte integrante del proceso educativo, por lo que se hace necesario que los docentes a través de esta dimensión realicen actividades que permiten

compenetrar a la comunidad con la escuela, otorgándole el papel preponderante que esta debe cumplir en el desarrollo de la comunidad.

En lo que concierne a la **dimensión pedagógica**, según menciona Alcorta (2013) es la dimensión donde gira todo el proceso pedagógico, en ese sentido constituye la piedra angular en donde se sustenta la formación integral de los estudiantes.

Según este autor, la dimensión pedagógica permite la organización, ejecución y evaluación de todo el proceso pedagógico, es decir en esta dimensión se gesta todo el proceso formativo, por lo que comprende la planificación curricular, la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje y el sistema de evaluación.

La dimensión pedagógica demanda el conocimiento teórico y filosófico del proceso formativo, así como del desarrollo de las capacidades personales de los docentes, porque se debe entender que la formación de los estudiantes tiene el propósito de formar mejores personas, es decir, esperar y lograr lo mejor de los estudiantes, tanto a nivel intelectual como valorativo, esperando un mejor desenvolvimiento en la sociedad.

La dimensión pedagógica demanda el conocimiento de toda la planificación curricular, así como de las demandas y necesidades cognitivas de los estudiantes, solo así se podrá garantizar una educación de calidad, orientada a la formación idónea de las personas que en algún momento tengan la posibilidad de dirigir los destinos de nuestro país.

La dimensión pedagógica contempla que los docentes sepan gestionar eficientemente las emociones, porque el proceso educativo considera esencial el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes, por lo que es necesario atender los procesos de socialización en base al desarrollo comunicativo entre los agentes educativos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

La conveniencia del estudio radica en la importancia que reviste proporcionar información relevante sobre la magnitud del problema relacionado al ejercicio de un estilo de gestión que no se basa en criterios implementados por el liderazgo pedagógico, lo que en cierta medida afecta considerablemente el desempeño docente, por lo que las conclusiones de la investigación, permitirán conocer la naturaleza del problema.

La relevancia social considera que todo problema que aqueja a la institución educativa compromete a todos los agentes educativos, por lo que el aporte que se realiza a través de los resultados obtenidos, debe servir para

implementar estrategias que permitan abordar la problemática identificada de manera didáctica.

Las implicancias prácticas del estudio consideran que existe la posibilidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones del desempeño docente, por lo que su utilidad es práctica en la medida que contribuye a solucionar el problema identificado, beneficiando de esta manera a los estudiantes y a los docentes.

El valor teórico del estudio considera que las conclusiones arribadas incrementarán el conocimiento existente sobre las dos variables de estudio, además de tener la posibilidad de generar nuevas hipótesis de investigación que puedan ser desarrollados en otros niveles de investigación.

La utilidad metodológica del estudio se orienta a la posibilidad de que los instrumentos utilizados en el recojo de la información, al haber sido validados con criterios estadísticos, puedan ser utilizados en otras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas:

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

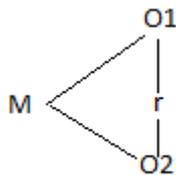
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Salkind (2012) sostiene que el diseño de investigación es el documento físico en el que el investigador organiza sistemáticamente cada uno de los procesos a ser ejecutados en base a los objetivos investigativos previstos.

El estudio desarrollado ha asumido como diseño de investigación el descriptivo correlacional, porque el objetivo formulado es justamente determinar la relación que existe entre las variables de estudio.

Esquema:



La denominación de cada uno de los códigos considerados en el esquema es como sigue; O1 es la medición a la variable liderazgo pedagógico y O2 es la valoración a la variable desempeño docente; mientras que m es la muestra y r es la intensidad y dirección de la relación.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

V1: Liderazgo pedagógico.

V2: Desempeño docente.

2.2.2. Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo pedagógico	Capacidad que posee el personal directivo para organizar en forma sistemática y técnica los procesos administrativos, institucionales y pedagógicos al interior de la institución, de tal forma que le asegure el establecimiento de metas, la planificación, coordinación y evaluación de enseñanza y el currículo, así como la obtención de recursos de manera estratégica (Alarcón O. , 2016)	<p>TECNICA Se empleó la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de encuesta en base a sus dimensiones</p>	<p>Establecimiento de metas y expectativas Establece metas medibles del aprendizaje. Comunica de forma clara las metas. Involucra en el logro de las metas.</p> <p>planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo Implicación en el apoyo y evaluación de la enseñanza. Proporciona. Retroalimentación y orientación. Prioriza la calidad de la enseñanza y aprendizaje. Obtención de recursos de manera estratégica Priorizar los recursos: personas, medios y tiempo.</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Excelente Bueno Regular Deficiente</p>
Desempeño docente	Ejercicio adecuado, idóneo y competente de la labor realizada en aula por el docente, en base a la información y su formación profesional, que comprende el desarrollo personal, social y pedagógico, de tal forma que se logra alcanzar los objetivos curriculares previstos. (Peralta, 2016).	<p>TECNICA Se empleó la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de encuesta</p>	<p>Desarrollo personal: Superación personal. Se plantea retos. Comunicación empática. Estimula la participación.</p> <p>Desarrollo social Se relaciona con los agentes educativos. Promueve actividades educativas. Promueve la participación de todos los agentes educativos.</p> <p>Desarrollo pedagógico Generar condiciones para la mejora de los aprendizajes. Planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Manejo de los procesos pedagógicos.</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Excelente Bueno Regular Deficiente</p>

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Carrasco (2012) sostiene que la población se refiere o comprende a las unidades de estudio que aportan información sustancial para explicar o comprender la problemática identificada.

La población de estudio estuvo conformada por 38 docentes del nivel primario de la Institución Educativa Pública “Gonzáles Vigil” de Huanta, que presentan las siguientes características:

Tabla 1: Población de estudio conformado por docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública “Gonzáles Vigil” de Huanta, 2018

Personal	fi	f%
Nombrado	27	71.1
Contratado	11	28.9
Total	38	100.0

Nota: Cuadro de Asignación de Personal, 2018

2.3.2. Muestra

Hernández (2014) sostiene que la muestra es el subconjunto de la población que debe tener y posee las mismas características que toda la población de tal forma que es posible realizar estimaciones estadísticas que luego pueden ser generalizadas a la población.

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$		
Marco muestral	N =	38
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	Z (1- $\alpha/2$) =	1.960
Probabilidad de éxito	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.080
Tamaño de la muestra	n =	30.48

Por lo tanto, el tamaño de la muestra seleccionada es de 30 unidades de estudio.

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

2.4.1. Técnicas

Ávila (2012) lo define como competencias y procedimientos cognitivos que posee el investigador que le permite organizar sistemáticamente, cada uno de los procedimientos para el recojo de la información.

La técnica utilizada en el recojo de los datos fue la encuesta que ha permitido recoger datos de manera práctica y en un tiempo prudencial.

2.4.2. Instrumentos

Bardales (2014) lo define como los medios físicos que permiten registrar los datos evidenciados en la técnica.

El instrumento elaborado y aplicado oportunamente viene a ser el cuestionario, para el caso de las dos variables de estudio, las mismas que han considerado ítems para cada una de las dimensiones, en base a los indicadores.

2.4.3. Validez

Dueñas (2013) lo define como la característica esencial que debe poseer todo instrumento para alcanzar sus objetivos, es decir que mida lo que tiene que medir.

La validez de los instrumentos elaborados y aplicados se realizó a través de la aplicación del modelo estadístico ítem total, la misma que ha registrado valores para la R de Pearson superiores a 0,21, garantizándose de esta manera la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

2.4.4. Confiabilidad

Gonzales (2015) sostiene que es la propiedad que debe poseer todo instrumento para registrar resultados parecidos al ser aplicados en varias oportunidades.

La valoración de la confiabilidad de los instrumentos ha sido posible gracias al cálculo del Alpha de Cronbach, que ha registrado valores superiores a 0,81.

2.5. Método de análisis de datos

León (2014) sostiene que los métodos de análisis de datos están referidos a dos aspectos esenciales, el primero a métodos teóricos como el análisis y la síntesis, así como la inducción y la deducción, y el segundo relacionado a métodos instrumentales o prácticos como es el caso de los métodos estadísticos.

En ese sentido para el procesamiento, presentación y análisis de los datos se utilizaron indistintamente tablas estadísticas, así como el cálculo

de estadígrafos que miden la normalidad y la relación entre las variables de estudio.

Para sistematizar la presentación de los resultados fue necesario hacer uso del software estadístico SPSS V22, la misma que nos ha permitido el cálculo de estadígrafos.

2.6. Aspectos éticos

La originalidad del informe final de tesis ha sido asegurada a través del uso de la plataforma Turnitin; mientras que la propiedad intelectual de los autores citados ha sido posible gracias al registro de las referencias bibliográficas.

Se solicitó oportunamente la autorización del personal directivo de la institución para realizar la investigación, gracias a la cual se ha podido contar con las facilidades para el recojo de la información.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados sobre liderazgo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	13,3
Regular	20	66,7
Bueno	4	13,3
Excelente	2	6,7
Total	30	100,0

Nota: Cuestionario de opinión

La tabla 2 registra que, 13,3% (4) de encuestados consideran que el liderazgo pedagógico es deficiente; 66,7% (20) sostienen que es regular; 13,3% (4) afirman que es bueno y 6,7% (2) manifiestan que es excelente.

Observamos que la mayoría de encuestados en un 66,7% (20) opinan que el liderazgo pedagógico es regular, esto porque a nivel de la institución educativa el personal directivo en cierta medida trata de realizar una gestión con criterio técnico y pedagógico.

Tabla 3

Resultados sobre el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	13,3
Regular	19	63,3
Bueno	6	20,0
Excelente	1	3,3
Total	30	100,0

Nota: Cuestionario de opinión

La tabla 3 registra que, 13,3% (4) de encuestados consideran que el desempeño docente es deficiente; 63,3% (19) sostienen que es regular; 20,0% (6) afirman que es bueno y 3,3% (1) manifiestan que es excelente.

La mayoría de los encuestados considera que el desempeño docente es regular, lo que implica que el trabajo que se realiza en aula, tienen fortalezas, las mismas que deben ser desarrollados y aprovechadas para brindar un servicio educativo de calidad.

Tabla 4

Resultados sobre el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	20,0
Regular	15	50,0
Bueno	5	16,7
Excelente	4	13,3
Total	30	100,0

Nota: Cuestionario de opinión

La tabla 4 registra que, 20,0% (6) de encuestados consideran que el desarrollo personal es deficiente; 50,0% (15) sostienen que es regular; 16,7% (5) afirman que es bueno y 13,3% (4) manifiestan que es excelente.

Se puede notar que a mayoría de los encuestados considera que el desarrollo personal de los docentes es regular, lo que significa que existe preocupación no solo del personal directivo, sino también de los mismos docentes en querer mejorar las competencias y habilidades personales, lo que implica mejor nivel de motivación y compromiso con su desarrollo profesional.

Tabla 5

Resultados sobre sobre desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	20,0
Regular	18	60,0
Bueno	5	16,7
Excelente	1	3,3
Total	30	100,0

Nota: Cuestionario de opinión

La tabla 5 registra que, 20,0% (6) de encuestados consideran que el desarrollo social es deficiente; 60,0% (18) sostienen que es regular; 16,7% (5) afirman que es bueno y 3,3% (1) manifiesta que es excelente.

La mayoría de los encuestados considera que el desarrollo social es regular, lo que significa que existe una identificación favorable de los docentes con el compromiso asumido en la formación de los docentes, lo que permite que el desempeño en el aula sea pertinente.

Tabla 6

Resultados sobre el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	16,7
Regular	17	56,7
Bueno	6	20,0
Excelente	2	6,7
Total	30	100,0

Nota: cuestionario de opinión

La tabla 6 registra que, 16,7% (5) de encuestados consideran que el desarrollo pedagógico es deficiente; 56,7% (17) sostienen que es regular; 20,0% (6) afirman que es bueno y 6,7% (2) manifiesta que es excelente.

Se puede observar que la mayoría de los encuestados considera que el desarrollo pedagógico es bueno, lo que implica que existe una preocupación favorable de los docentes en mejorar sus competencias profesionales, las mismas que beneficia a los estudiantes.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Distribución de datos sobre resultados obtenidos en la prueba de normalidad.

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo personal	,844	30	,000
Desarrollo social	,814	30	,000
Desarrollo pedagógico	,834	30	,000
Liderazgo pedagógico	,764	30	,000
Desempeño docente	,799	30	,000

Nota: instrumentos de medición

La tabla 7 registra que los resultados obtenidos en la prueba de normalidad determinan que los datos no configuran la curva esperada, por lo que la elección del estadígrafo que permite medir la relación entre las variables de estudio viene a ser el Tau_b de Kendall, porque el objetivo de la investigación es medir la relación entre las variables, además estas son del tipo ordinal.

3.2.2. Comprobación de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 8

Resultados del contraste entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018

valores			Liderazgo pedagógico				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Desempeño docente	Deficiente	fi	2	1	1	0	4
		f%	6,7%	3,3%	3,3%	0,0%	13,3%
	Regular	fi	1	17	1	0	19
		f%	3,3%	56,7%	3,3%	0,0%	63,3%
	Bueno	fi	1	2	2	1	6
		f%	3,3%	6,7%	6,7%	3,3%	20,0%
	Excelente	fi	0	0	0	1	1
		f%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total	fi	4	20	4	2	30	
	f%	13,3%	66,7%	13,3%	6,7%	100,0%	

Nota: instrumentos de recolección de datos

La tabla 8 registra que:

El 63,3% (19) de encuestados considera que el desempeño docente es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, en cierta medida se procura desarrollar una gestión directiva adecuada lo que favorece un desempeño docente adecuado.

Tabla 9

Resultados del cálculo de la correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

		valores	Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,488*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,488*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: instrumentos de medición

Valor de tau_b= 0,488.

Existe relación directa moderada entre las variables contrastadas

$p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza a hipótesis nula.

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 10

Resultados del contraste entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018

valores			Liderazgo pedagógico				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Desarrollo personal	Deficiente	fi	3	2	1	0	6
		f%	10,0%	6,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	Regular	fi	0	15	0	0	15
		f%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%
	Bueno	fi	0	2	3	0	5
		f%	0,0%	6,7%	10,0%	0,0%	16,7%
	Excelente	fi	1	1	0	2	4
		f%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	13,3%
Total	fi	4	20	4	2	30	
	f%	13,3%	66,7%	13,3%	6,7%	100,0%	

Nota: instrumentos de medición

La tabla 10 registra que:

El 50,0% (15) de encuestados considera que el desarrollo personal es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, existe preocupación por parte del personal directivo y docente en mejorar sustancialmente las competencias personales.

Tabla 11

Resultados del cálculo de la correlación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

		valores	Liderazgo pedagógico	Desarrollo personal
Tau_b de Kendall	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,463*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,463*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: instrumentos de medición

Valor de tau_b= 0,463.

Existe relación directa moderada entre las variables contrastadas

$p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza a hipótesis nula.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 12

Resultados del contraste entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo social comunitaria en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018

valores		Liderazgo pedagógico				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Desarrollo social	Deficiente	fi	3	2	1	0	6
		f%	10,0%	6,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	Regular	fi	0	17	0	1	18
		f%	0,0%	56,7%	0,0%	3,3%	60,0%
	Bueno	fi	1	1	3	0	5
		f%	3,3%	3,3%	10,0%	0,0%	16,7%
	Excelente	fi	0	0	0	1	1
		f%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total	fi	4	20	4	2	30	
	f%	13,3%	66,7%	13,3%	6,7%	100,0%	

Nota: Instrumentos de medición

La tabla 12 registra que:

El 60,0% (18) de encuestados considera que el desarrollo social es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, existe un compromiso e identificación favorable de parte del personal directivo y docente respecto a la responsabilidad que se asume en la formación de los estudiantes.

Tabla 13

Resultados del cálculo de la correlación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

		valores	Liderazgo pedagógico	Desarrollo social
Tau_b de Kendall	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,455*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo social	Coeficiente de correlación	,455*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: instrumentos de medición

Valor de tau_b= 0,455.

Existe relación directa moderada entre las variables contrastadas

$p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza a hipótesis nula.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 14

Resultados del contraste entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018

valores			Liderazgo pedagógico				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Desarrollo pedagógico	Deficiente	fi	3	2	0	0	5
		f%	10,0%	6,7%	0,0%	0,0%	16,7%
	Regular	fi	0	17	0	0	17
		f%	0,0%	56,7%	0,0%	0,0%	56,7%
	Bueno	fi	0	0	4	2	6
		f%	0,0%	0,0%	13,3%	6,7%	20,0%
	Excelente	fi	1	1	0	0	2
		f%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	6,7%
Total	fi	4	20	4	2	30	
	f%	13,3%	66,7%	13,3%	6,7%	100,0%	

Nota: instrumentos de medición

La tabla 14 registra que:

El 56,7% (17) de encuestados considera que el desarrollo pedagógico es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, se procura que los docentes cuenten con las facilidades administrativas e institucionales que aseguren que el trabajo en aula sea eficiente.

Tabla 15

Resultados del cálculo de la correlación entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho 2018.

		valores	Liderazgo pedagógico	Desarrollo pedagógico
Tau_b de Kendall	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,616*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo pedagógico	Coeficiente de correlación	,616*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: instrumentos de medición

Valor de tau_b= 0,616.

Existe relación directa fuerte entre las variables contrastadas

$p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza a hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La nueva reforma educativa que el Ministerio de Educación viene implementando en la educación básica regular tiene como soporte esencial el papel protagónico del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, entendiéndose este rol como la habilidad que posee el personal directivo para dirigir la institución educativa con solvencia y profesionalismo, basado esencialmente en asumir el liderazgo pedagógico que permite orientar el logro de los objetivos institucionales.

La tabla 8 registra que, el 63,3% (19) de encuestados considera que el desempeño docente es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, en cierta medida se procura desarrollar una gestión directiva adecuada lo que favorece un desempeño docente adecuado, confirmando los resultados obtenidos por Pineda (2012) quien en su tesis titulada: Influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en las instituciones educativas del municipio de Loja, Ecuador, afirma que, existe una relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente debido a que los procesos de planificación y control son los que regulan el proceso educativo, por lo que el trabajo en aula de los maestros depende del estilo de gestión que se implementa en las instituciones educativas. Asimismo, podemos mencionar que los resultados señalados corroboran la propuesta de Zegovia (2014) cuando menciona que los directivos tienden a responder a estímulos similares, con respuestas también similares, sobre todo si en el pasado les dieron buenos resultados; sin embargo, esto no es conveniente, porque dado que todo cambia, seguir haciendo o respondiendo de la misma manera puede tener mucho riesgo.

La tabla 10 registra que, el 50,0% (15) de encuestados considera que el desarrollo personal es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, existe preocupación por parte del personal directivo y docente en mejorar sustancialmente las competencias personales, confirmando los resultados obtenidos por Sánchez (2012) quien en su tesis titulada: Relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del municipio de Táchira, Venezuela, afirma que, los profesores tienen mejor desempeño docente en las

instituciones educativas donde se ha demostrado que los procesos de planificación y gestión son más eficientes. Efectivamente coincidimos con estos resultados y a su vez sustentamos estas apreciaciones con lo manifestado por Calero (2014) quien menciona que los directivos se enfrentan a situaciones difíciles, nuevas o complejas, responden de dos maneras inadecuadas, básicamente porque el cerebro se bloquea ante el caudal de información y la velocidad de la misma; estas respuestas son opuestas, efectivamente se ha observado en la institución educativa tomada como área de estudio que existen grupos de poder que en cierta medida se oponen a las iniciativas y mejoras que a nivel directivo se pretenden implementar en la institución educativa.

La tabla 12 registra que, el 60,0% (18) de encuestados considera que el desarrollo social es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es regular lo que significa que, en el área de estudio, existe un compromiso e identificación favorable de parte del personal directivo y docente respecto a la responsabilidad que se asume en la formación de los estudiantes, confirmándose los resultados obtenidos Rueda (2014) quien en su tesis titulada: Influencia de los estilos de liderazgo pedagógico en el desempeño docente en la IEP "Alfonso Ugarte" de Tacna, afirma que, existe relación entre el estilo de liderazgo pedagógico ejercido por el director y el desempeño docente en la medida que los procesos pedagógicos y administrativos obedecen a una sistematización técnica, lo que favorece el trabajo pedagógico. Además, debemos manifestar que estos resultados coinciden con lo manifestado por Humareda (2012) cuando afirma que el desempeño docente es la capacidad que tienen los profesionales de la educación para ejercer solventemente el proceso de enseñanza y aprendizaje, razón por la cual existen condiciones y exigencias que deben ser desarrolladas por los profesionales a fin de garantizar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En ese sentido observamos que en el área de estudio no existen las condiciones socio emocionales para desarrollar un trabajo docente efectivo, en razón de que muchas veces se nota la ausencia de un liderazgo pedagógico efectivo.

La tabla 14 registra que, el 56,7% (17) de encuestados considera que el desarrollo pedagógico es regular; mientras que el 67,7% (20) sostiene que es

regular lo que significa que, en el área de estudio, se procura que los docentes cuenten con las facilidades administrativas e institucionales que aseguren que el trabajo en aula sea eficiente, confirmando los resultados obtenidos por De la misma manera podemos citar el trabajo realizado por Tenorio (2013) quien en su tesis titulada: Incidencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en la IEP “Mariano Melgar” afirma que, existe relación entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico lo que condiciona el proceso de enseñanza y aprendizaje. De la misma forma es necesario mencionar que estas afirmaciones tienen asidero en la propuesta de Silva (2014) cuando afirma que, los procesos educativos constituyen uno de los componentes comprendido en el desempeño docente razón por la cual el Ministerio de Educación a través de los diferentes programas ha visto por conveniente mejorar las condiciones laborales de los docentes con el propósito de mejorar la tarea educativa y sobre todo alcanzar con mejor eficacia los logros académicos en los estudiantes y así satisfacer las necesidades y las demandas de la población y la sociedad en general. Este fenómeno se viene presentado en el área de estudio, lo que en cierta medida ha generado un cambio de actitud por parte de los docentes, quienes expresan su preocupación en seguir preparándose y sobre todo tienen la predisposición de mejorar el desempeño docente a través de la participación conjunta de todos los actores educativos.

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo pedagógico en el área de estudio no es asumido a plenitud por parte del personal directivo, lo que no permite realizar un proceso sistemático de acompañamiento y control a los profesores, la misma que no perjudica el desempeño docente que solo alcanza la valoración regular, quedando demostrado que existe una relación directa moderada entre las dos variables de estudio, tal como lo corroboran los registros estadísticos. (*Tau B = 0,488/ p-valor = 0,000 < 0,05/ nivel de significancia del 5%/ intervalo de confianza del 95% / Tabla 9*).
2. El liderazgo pedagógico en el área de estudio solo alcanza la valoración de regular, lo que demuestra que no se ejerce con las exigencias técnico administrativas por el personal directivo, lo que genera que, en el desarrollo personal, los docentes se ubiquen en la valoración regular, demostrándose que existe una relación directa moderada entre la variable y la dimensión contrastada. (*Tau B = 0,463/ p-valor = 0,000 < 0,05/ nivel de significancia del 5%/ intervalo de confianza del 95% / Tabla 11*).
3. La falta del ejercicio pleno del liderazgo pedagógico en el área de estudio genera que el profesor no pueda vincular su trabajo docente a nivel socio comunitario, quedando relegado el papel de los padres de familia en el proceso educativo, lo que demuestra que existe relación directa entre Liderazgo pedagógico y el desarrollo social. (*Tau B = 0,455/ p-valor = 0,000 < 0,05/ nivel de significancia del 5%/ intervalo de confianza del 95% / Tabla 13*).
4. El liderazgo pedagógico que se ejerce en el área de estudio se ubica en la valoración regular, lo que significa que existen dificultades en su ejercicio pleno por parte del personal directivo, lo que genera que el desarrollo pedagógico los docentes solo se ubiquen en la valoración regular, por lo que podemos afirmar que existe una relación directa fuerte entre la variable y la dimensión contrastada. (*Tau B = 0,616/ p-valor = 0,000 < 0,05/ nivel de significancia del 5%/ intervalo de confianza del 95% / Tabla 15*).

VI. RECOMENDACIONES

1. El director debe ejercer plenamente el rol de líder pedagógico que le corresponde, para organizar técnicamente todos los procesos pedagógicos, en base a la confianza y la credibilidad que debe caracterizar a la gestión institucional, solo así se podrá mejorar el desempeño docente para beneficio de los alumnos.
2. Los profesores de aula de la institución educativa tomada como área de estudio, deben organizar reuniones de trabajo y de intercambio de experiencias, en las que deben hacer llegar sus observaciones y sugerencias a fin de que el personal directivo implemente acciones que permitan mejorar el proceso educativo.
3. Los especialistas de la UGEL Huanta, deben monitorear y acompañar con más frecuencia el trabajo docente y la labor del personal directivo, a fin de socializar experiencias y proporcionar información sustancial para que las relaciones interpersonales entre los actores educativos sea la más adecuada.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, H. (2016). *Estilos de gestión y el liderazgo transformacional*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, O. (2016). *Liderazgo pedagógico y teorías de la personalidad*. Lima: Mantaro.
- Alfonso, L. (2013). *Directiva y estructura de las instituciones educativas*. Lima: Trabajo de Pos grado - UNFV.
- Ávila, J. (2012). *Métodos estadísticos para la investigación*. Lima: San Marcos.
- Bardales, C. (2014). *Métodos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (2015). *El poder del liderazgo*. Lima: Trabajo de Pos grado - UCV.
- Canales, M. (2016). *Problemas y retos de la educación en el siglo del talentismo*. Lima: Mantaro.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Dueñas, J. (2013). *Planes y proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Ezpeleta, Z. (2014). Programas Curriculares. En Z. Ezpeleta, "*La gestión Pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*". (pág. 59). Lima: San Marcos.
- Fernández, F. (2015). *Relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la IEP "O'Higgins" de Valparaíso de Chile*. Valparaíso: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Valparaíso.
- Fernández, H. (2015). *Liderazgo pedagógico y el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Lima: Horizonte.
- Gallegos, Á. (2014). *La importancia del Liderazgo en la educación básica*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, H. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa en la ciencias sociales*. Lima: Horizonte.

- Gonzales, M. (2016). *Influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en la IEP "José Faustino Sánchez Carrión" de San Juan Bautista, Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Guerra, M. (2015). *Competencias de la educación*. Lima: Grupo Editorial Mesa Redonda.
- Guerrero, G. (2016). *Realidad y perspectivas de la gestión escolar en el sistema educativo peruano*. Lima: Horizonte.
- Gutiérrez, G. (2015). *Profesionalización docente y el liderazgo directivo*. Lima: Mantaro.
- Gutierrez, O. (2016). *Trabajo en grupo y organizacionalidad en los centros de trabajo*. Lima: Santillana.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Humareda. (2012). *Desempeño docente*
- Hurtado, F. (2016). *Teoría del liderazgo de Fiedler*. Buenos Aires: Limusa.
- Jauregui, V. (2013). *Procesos estadísticos de evaluación*. Lima: San Marcos.
- León, O. (2014). *Diseño de investigación científica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Lujan, A. (2015). *Problemática educativa, y su importancia en el desarrollo de las sociedades*. Lima: UNMSM.
- Malpica, A. (2012). *Manual para directores*. Lima: San Marcos.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Ministerio de educación.
- MINEDU. (2014). *Pautas para el buen liderazgo de las instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación .
- Ministerio de Educación. (2016). *Realidad problemática de la educación básica regular en el Perú*. Lima: MED.

- Montenegro, A. (2013). *Funciones y responsabilidades del desempeño docente*. Lima: San Marcos.
- Orellana, R. (2013). *Proceso de Enseñanza - aprendizaje*. Trujillo: Trabajo de Pos grado - UNT.
- Palomino, V. (2016). *Estadística básica*. Lima: Santillana.
- Pariona, A. (2013). En A. Pariona, *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño Docente* (pág. 79). Ayacucho: Trabajo de Pos grado - UCV.
- Peralta, E. (2016). *Liderazgo pedagógico y desarrollo profesional*. Lima: San Marcos.
- Pineda,(2012) *Influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en las instituciones educativas del municipio de Loja, Ecuador*.
- Quispe Primitivo, J. (2012). *"Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010"*. Lima: Trabajo de Posgrado - UNMSM.
- Raxuleu, C. (2014). *"Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente"*. Ayacucho: Posgrado-UCV.
- Reyes, R. (2015). *Problemas de la Educación en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Rivera, M. (2015). *Liderazgo pedagógico. Retos y perspectivas en el siglo del conocimiento*. Lima: San Marcos.
- Rivera, R. (2016). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en aula del docente de la IEP "José Amado Nervo" de Juliaca, Puno*. Puno: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Nacional del Altiplano.
- Salazar, M. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente*. Lima: San Marcos.

Salkind, J. (2012). *Investigación científica en las ciencias económicas*. Madrid: Paidós.

Sánchez, M. (2016). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la IEP "José de San Martín" del Municipio de Tandil, Argentina*. Tandil: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Mendoza, Argentina.

UNESCO. (2014). *La importancia de la docencia en el desarrollo social*. Publicaciones UNESCO.

UNESCO. (2015). *Diagnóstico situacional del desempeño docente en países de Latinoamérica*. Buenos Aires: Unesco.

Zarate, L. (2013). *"Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito Independencia Lima."*. Lima: Trabajo Pos grado - UNFV.

Zegovia. (2014). Directivos tienden a responder a estímulos similares.

Zoila, J. (2013). *"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"*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO – LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Instrucciones: Estimado docente, venimos desarrollando un estudio investigativo relacionado con el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, para lo cual requerimos que tengas a bien de responder a las siguientes interrogantes. Te recordamos que la información acopiada solo tiene propósitos investigativos.

N°	Criterios	Valoración		
		Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN I: <i>Establecimiento de metas y expectativas</i>				
1	Las metas consideradas en la programación curricular logran ser alcanzadas			
2	Las metas responden a las necesidades y demandas de la institución educativa			
3	Las metas son socializadas con todos los agentes educativos			
4	La comunicación de las metas permite su empoderamiento			
5	Todos los agentes educativos están involucrados en logro de las metas			
6	Las metas atienden las necesidades y objetivos institucionales			
DIMENSIÓN II: <i>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</i>				
7	La planificación está orientada a garantizar el proceso de la evaluación y la enseñanza			
8	La planificación guía todo el proceso académico y administrativo de la institución.			
9	Los procesos de coordinación y evaluación garantizan la retroalimentación.			
10	La retroalimentación de los resultados es una práctica común en la institución educativa.			
11	Los procesos de planificación, coordinación y evaluación garantizan la mejora de la calidad educativa.			
12	La calidad educativa es evidente a partir del proceso de planificación, coordinación y evaluación.			
DIMENSIÓN II: <i>Obtención de recursos de manera estratégica</i>				
	Se evidencia que la gestión de los recursos humanos es eficiente			
	Los recursos humanos se ubican según el perfil requerido por la institución			
	Es evidente la maximización de los recursos materiales			
19	Los recursos materiales cubren las necesidades vitales de la institución			
20	Es evidente la gestión del tiempo en la institución educativa			

FICHA DE OBSERVACIÓN – DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Recoger información sustancial sobre el desempeño docente teniendo en cuenta las dimensiones: gestión curricular, procesos pedagógicos y logros de aprendizaje.

N°	Criterios	NO (1)	SÍ (2)
DIMENSIÓN I: PERSONAL			
1	Se evidencia en los docentes predisposición para la superación personal		
2	La mayoría de los docentes permanentemente asisten a capacitaciones e implementaciones		
3	Los docentes frecuentemente se ponen retos para mejorar su desempeño		
4	Los docentes organizan su trabajo en base a objetivos definidos.		
5	La comunicación empática es una práctica cotidiana en los docentes		
6	Las relaciones interpersonales entre los docentes se basan en una comunicación empática.		
7	Los docentes se estimulan entre sí para la mejora en el trabajo en aula		
8	El trabajo en equipo estimula el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.		
DIMENSIÓN II: SOCIAL			
9	Los docentes frecuentemente se interrelacionan con los agentes educativos.		
10	Los docentes permanentemente convocan el apoyo de los PP.FF		
11	Los docentes organizan actividades que permiten el apoyo de los padres en las actividades educativas.		
12	Los padres de familia y la comunidad participa frecuentemente en las actividades de la escuela		
13	Los agentes educativos se comprometen con el quehacer educativo		
14	Los agentes educativos muestran interés y responsabilidad en la educación de los niños		
DIMENSIÓN III: PEDAGÓGICA			
15	Los docentes generan condiciones para la mejora de los aprendizajes		
16	Los docentes organizan las sesiones de aprendizaje en base a proceso lógicos		
17	La planificación y ejecución de las clases son eficientes		
18	La planificación de las sesiones de aprendizaje atiende las necesidades cognitivas de los alumnos		
19	Se evidencia el manejo de los procesos lógicos en las sesiones de aprendizaje		
20	Las clase son organizadas atendiendo los procesos lógicos pertinentes		

FICHA TÉCNICA

Instrumento*	<i>Cuestionario para medir liderazgo pedagógico</i>		
Autores	José Paz del Carpio.		
Año de edición	2014		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas del nivel primario.		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo pedagógico del personal directivo.		
Duración	30 minutos		
Dimensiones	Establecimiento de metas y expectativas Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Obtención de recursos de manera estratégica		
Adaptado	Investigadoras		
Campo de aplicación	Docentes del nivel primario de la Educación Básica Regular.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.892.		
Calificación	Nunca	:	1 punto
	A veces	:	2 puntos
	Siempre	:	3 puntos
Recategorización:	Intervalo: Deficiente : 1 – 15 puntos Regular : 15 – 30 puntos Bueno : 30 – 45 puntos Excelente : 45 – 60 puntos		

* http://www.ub.edu/obipd/docs/la_liderazgo_vaillant_d.pdf

FICHA TÉCNICA

Instrumento*	<i>Ficha de observación para medir desempeño docente</i>		
Autores	María del Rosario Vásquez Medina.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas del nivel primario		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el desempeño docente de los profesores de aula.		
Duración	45 minutos		
Dimensiones	Dimensión personal Dimensión socio comunitaria Dimensión pedagógica		
Adaptado	Investigadoras		
Campo de aplicación	Docentes del nivel primario de la Educación Básica Regular.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.847.		
Calificación	No	:	1 punto
	Sí	:	2 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 1 – 10 puntos Regular : 10 – 20 puntos Bueno : 20 – 30 puntos Excelente : 30 – 40 puntos		

* http://www.minedu_desempeño/wp-content/uploads/A117.pdf

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

1. VARIANZA POR ÍTEM – CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

ÍTEM	VARIANZA
P1	,464
P2	,464
P3	,464
P4	,464
P5	,464
P6	,464
P7	,464
P8	,464
P9	,464
P10	,464
P11	,464
P12	,437
P13	,685
P14	,575
P15	,575
P16	,562
P17	,616
P18	,461
P19	,685
P20	,506
SUMA	219,338

2. MATRIZ DE CORRELACIÓN

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA
P1	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P2	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P3	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P4	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P5	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P6	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P7	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P8	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P9	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P10	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P11	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	,817	,595	,779	,845	,688	,692	,899	,595	,759	,973
P12	,817	,817	,817	,817	,817	,817	,817	,817	,817	,817	,817	1	,588	,596	,596	,487	,554	,743	,841	,562	,814
P13	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,588	1	,568	,513	,478	,364	,585	,597	,430	,654
P14	,779	,779	,779	,779	,779	,779	,779	,779	,779	,779	,779	,596	,568	1	,820	,607	,657	,715	,348	,618	,835
P15	,845	,845	,845	,845	,845	,845	,845	,845	,845	,845	,845	,596	,513	,820	1	,728	,773	,782	,403	,682	,885
P16	,688	,688	,688	,688	,688	,688	,688	,688	,688	,688	,688	,487	,478	,607	,728	1	,914	,887	,256	,776	,796
P17	,692	,692	,692	,692	,692	,692	,692	,692	,692	,692	,692	,554	,364	,657	,773	,914	1	,876	,258	,762	,805

P18	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,899	,743	,585	,715	,782	,887	,876	1	,462	,833	,948
P19	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,595	,841	,597	,348	,403	,256	,258	,462	1	,312	,581
P20	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,759	,562	,430	,618	,682	,776	,762	,833	,312	1	,799
P24	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,890	,688	,611	,800	,800	,573	,580	,782	,488	,640	,884
SUMA	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,973	,814	,654	,835	,885	,796	,805	,948	,581	,799	1

3. CÁLCULO DE VALIDEZ – ÍTEM TOTAL (R DE PEARSON)

Correlaciones	
ÍTEM	R DE PEARSON
P1	,973
P2	,973
P3	,973
P4	,973
P5	,973
P6	,973
P7	,973
P8	,973
P9	,973
P10	,973
P11	,973
P12	,814
P13	,654
P14	,835
P15	,885
P16	,796
P17	,805
P18	,948
P19	,581
P20	,799

4. CALCULO DE LA CONFIABILIDAD (ALPHA DE CRONBACH)

Resumen del procesamiento de los casos				Estadísticos de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válidos	30	100,0		
	Excluidos ^a	0	,0	,828	20
	Total	30	100,0		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**1. VARIANZA POR ÍTEM – FICHA DE OBSERVACIÓN- DESEMPEÑO
DOCENTE**

ITEM	VARIANZA
P1	,671
P2	,714
P3	,717
P4	,754
P5	,671
P6	,731
P7	,616
P8	,626
P9	,740
P10	,792
P11	,510
P12	,599
P13	,823
P14	,510
P15	,644
P16	,576
P17	,717
P18	,786
P19	,698
P20	,587
SUMA	131,495

2. MATRIZ DE CORRELACIÓN

Correlaciones

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA
P1	1	,668	,736	,682	,438	,571	,951	,762	,711	,858	,896	,486	,847	,896	,490	,921	,736	,703	,736	,703	,953
P2	,668	1	,790	,573	,030	,468	,738	,645	,503	,729	,663	,016	,756	,720	,254	,608	,742	,663	,742	,663	,761
P3	,736	,790	1	,628	,060	,552	,799	,669	,530	,769	,752	,032	,700	,752	,355	,730	,808	,771	,808	,771	,822
P4	,682	,573	,628	1	,191	,827	,735	,619	,920	,479	,589	-,044	,808	,589	,165	,617	,863	,869	,863	,869	,805
P5	,438	,030	,060	,191	1	,167	,390	,301	,316	,277	,342	,547	,220	,342	,455	,466	,159	,104	,159	,104	,408
P6	,571	,468	,552	,827	,167	1	,658	,611	,769	,344	,474	,010	,631	,474	,302	,489	,791	,755	,791	,755	,717
P7	,951	,738	,799	,735	,390	,658	1	,814	,728	,793	,836	,367	,878	,836	,475	,915	,851	,813	,851	,813	,973
P8	,762	,645	,669	,619	,301	,611	,814	1	,641	,645	,610	,235	,688	,610	,308	,718	,720	,737	,720	,737	,814
P9	,711	,503	,530	,920	,316	,769	,728	,641	1	,534	,606	,055	,739	,606	,033	,602	,719	,732	,719	,732	,777
P10	,858	,729	,769	,479	,277	,344	,793	,645	,534	1	,879	,289	,681	,879	,274	,771	,540	,516	,540	,516	,803
P11	,896	,663	,752	,589	,342	,474	,836	,610	,606	,879	1	,337	,766	,932	,361	,789	,638	,610	,638	,610	,861
P12	,486	,016	,032	-,044	,547	,010	,367	,235	,055	,289	,337	1	,272	,337	,648	,452	,032	,030	,032	,030	,353
P13	,847	,756	,700	,808	,220	,631	,878	,688	,739	,681	,766	,272	1	,766	,395	,761	,835	,840	,835	,840	,905
P14	,896	,720	,752	,589	,342	,474	,836	,610	,606	,879	,932	,337	,766	1	,361	,789	,638	,610	,638	,610	,865
P15	,490	,254	,355	,165	,455	,302	,475	,308	,033	,274	,361	,648	,395	,361	1	,566	,406	,339	,406	,339	,508

P16	,921	,608	,730	,617	,466	,489	,915	,718	,602	,771	,789	,452	,761	,789	,566	1	,730	,697	,730	,697	,901
P17	,736	,742	,808	,863	,159	,791	,851	,720	,719	,540	,638	,032	,835	,638	,406	,730	1	,909	,610	,339	,875
P18	,703	,663	,771	,869	,104	,755	,813	,737	,732	,516	,610	,030	,840	,610	,339	,697	,909	1	,610	,339	,846
P19	,703	,663	,771	,869	,104	,755	,813	,737	,732	,516	,610	,030	,840	,610	,339	,697	,909	,548	1	,610	,339
P20	,703	,663	,771	,869	,104	,755	,813	,737	,732	,516	,610	,030	,840	,610	,339	,697	,909	,610	,339	1	,547
SUMA	,953	,761	,822	,805	,408	,717	,973	,814	,777	,803	,861	,353	,905	,865	,508	,901	,875	,846	,610	,339	1

3. CÁLCULO DE VALIDEZ – ÍTEM TOTAL (R DE PEARSON)

Correlaciones	
ÍTEM	R DE PEARSON
P1	,953
P2	,761
P3	,822
P4	,805
P5	,408
P6	,717
P7	,973
P8	,814
P9	,777
P10	,803
P11	,861
P12	,353
P13	,905
P14	,865
P15	,508
P16	,901
P17	,875
P18	,846
P19	,784
P20	,695

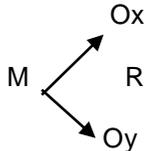
4. CALCULO DE LA CONFIABILIDAD (ALPHA DE CRONBACH)

Resumen del procesamiento de los casos			Estadísticos de fiabilidad		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válidos	30	100,0		
	Excluidos ^a	0	,0	,814	20
	Total	30	100,0		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

ANEXO N° 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Libertad de América” de Quinua, en el año 2014

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo personal en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo social en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo pedagógico en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico.</p> <p>DIMENSIONES: Establecimiento de metas y expectativas Planificación y coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Obtención de recursos de manera estratégica</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES: Desarrollo personal Desarrollo social Desarrollo pedagógico</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>Población Docentes de la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho.</p> <p>Muestra: 30 docentes del área de estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Estadígrafos de correlación</p>

MESA DE PARTES
C.U.E. "GONZALEZ VIGIL"
Colegio Establecido de Huanta
N° Registra 4222 Folio 01
Fecha 26 III 2018 Hora 8:15
Recibido por: 

SOLICITO: Autorización para realizar encuesta a los docentes de la Institución Educativa a su cargo relacionado con el trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GONZALEZ VIGIL" DE HUANTA-AYACUCHO.

S.D.

Br. ONESINIA HUAMANI PALOMINO, identificada con D.N.I. N°28237118 y Br. LILIANA GÓMEZ ROCA, identificada con D.N.I. N°28294578, ante Ud., con el debido respeto me presento y expongo:

Que, venimos desarrollando un estudio de investigación relacionado con el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente y siendo necesario contar con la aplicación de los instrumentos parte del proceso de investigación; **Solicito**, autorización para realizar encuesta a los docentes de la Institución Educativa a su cargo, relacionado con el trabajo de investigación titulado "Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en Educación Primaria de Huanta – Ayacucho"

POR LO EXPUESTO:

Agradeceré a Ud., Señor director acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 26 de julio del 2018


Br. LILIANA GÓMEZ ROCA
DNI N° 28294578


Br. ONESINIA HUAMANI PALOMINO
DNI N°28237118



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "GONZALEZ VIGIL", DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANTA, REGION AYACUCHO, COMPRENSION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la Br. ONESINIA HUAMANI PALOMINO y Br. LILIANA GOMEZ ROCA, quienes solicitaron autorización a esta Dirección mediante Exp. N° 4222 de fecha 26 de Julio del 2018, para realizar la observación del desempeño docente y encuesta a los docentes de la Institución Educativa del nivel de Educación Primaria. Lo cual ha sido aceptada brindándosele las facilidades del caso para su ejecución realizándose del 13 al 24 de agosto del presente año.

Se le otorga el presente documento a solicitud escrita de las interesadas para los fines que se estime por conveniente.

Huanta, 04 de Setiembre del 2018

Atentamente

 G.U.E. "GONZALEZ VIGIL"
HUANTA
04/09/2018
OSCAR TELLO TORRES GARCIA
DIRECTOR

Cc:
Archivo

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **Heber Yacca Poma**, revisor del trabajo académico titulado: "**Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "Gonzales Vigil" Huanta. Ayacucho, 2018**".

De las estudiantes **Liliana Gómez Roca y Onesia Huamaní Palomino** he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **24%**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2018



Dr. HEBER YACCA POMA

ANEXO N° 6: REGISTROS FOTOGRAFICOS

INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "GONZALEZ VIGIL" DE HUANTA-AYACUCHO



OBSERVACION DE DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "GONZALEZ VIGIL" DE HUANTA - AYACUCHO



APLICACIÓN DE ENCUESTA A DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
"GONZALEZ VIGIL" DE HUANTA - AYACUJCHO





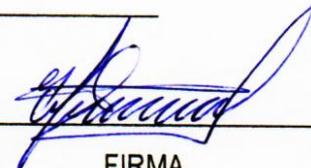
ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Onesinia Huamani Palmino identificado con DNI N° 28237118 y Yo Liliana Gomez Roca, identificado con DNI N° 28294578 egresados del Programa Académico de Maestría en Educación con mención en ^{docencia} de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos , no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado "Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "Gonzalez Vigil" Huanta Ayacucho, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

 FIRMA		 FIRMA	
DNI: <u>28294578</u>		DNI: <u>28237118</u>	

Trujillo 10 de Setiembre del 2018