



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Luis Enrique Hernández Zárate (ORCID: 0000-0001-6557-2411)

ASESORA:

Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Chepén – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios: Ser celestial que guía mis pasos, me ayuda y fortalece en todo momento, por las bendiciones y parabienes que siempre me brinda y la protección que ofrece a mi persona y familia.

A mi esposa e hijos: Por ser la motivación y energía que impulsa mi vida.

Luis Enrique

Agradecimiento

Al personal directivo, jerárquico y docente de la Universidad César vallejo, por la oportunidad que nos brinda en realizar nuestros estudios de post grado y el apoyo que siempre nos han brindado.

A la doctora Dra. Nancy Aida Carruitero Avila, por sus acertadas enseñanza y orientaciones para el desarrollo del presente estudio.

Luis Enrique

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

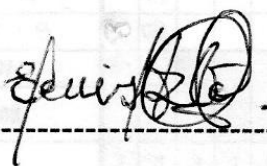
Yo, Bach. Luis Enrique Hernandez Zarate, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Chepén; declaro que la tesis titulada Liderazgo Docente y Desempeño Profesional Pedagógico Docente, Institución Educativa Del Nivel Secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro De Lloc, 2019

presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 12 de octubre de 2019



Firma

Luis Enrique Hernandez Zarate

DNI. 06618306

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de acopio de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
3.1 Descripción de resultados.....	20
3.1.2. Desempeño profesional pedagógico docente	21
3.2. Análisis inferencial de los resultados	22
3.2.1. Prueba de normalidad	22
3.2.2. Contrastación de hipótesis	23
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS	34

ANEXOS.....	38
Anexo 1: Instrumentos de investigación	39
Anexo 2: Matriz de consistencia	47
Anexo 3: Validación de instrumentos	48
Anexo 4: Prueba de confiabilidad	63
Anexo 5: Documentos administrativos	69
Anexo 6: Reporte de turnitin.....	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2: Población muestral: Profesores del colegio público “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.....	18
Tabla 3: Nivel de desarrollo del liderazgo docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.....	20
Tabla 4 : Nivel de desarrollo del desempeño profesional pedagógico docente, en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019	21
Tabla 5: Resultados de prueba de normalidad.....	22
Tabla 6: Tabla cruzada de Liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente.....	23
Tabla 7: Resultados de la correspondencia de Spearman para la hipótesis general	24
Tabla 8: Tabla cruzada del desempeño profesional pedagógico docente y la dimensión Proactividad.....	24
Tabla 9: Resultados de la Prueba de Correspondencia de Spearman para la hipótesis específica 1	24
Tabla 10: Tabla cruzada del desempeño profesional pedagógico docente y la dimensión Resolución de problemas.....	25
Tabla 11: Resultados de la Prueba de Correspondencia de Spearman para la hipótesis específica 2	25
Tabla 12: Tabla cruzada del desempeño profesional pedagógico docente y la dimensión Empatía.....	26
Tabla 13: Resultados de la Prueba de Correspondencia de Spearman para la hipótesis específica 3	26

Índice de figuras

Pág.

Figura 1: Liderazgo docente y sus dimensiones en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.	20
Figura 2: Desempeño profesional pedagógico docente y sus dimensiones, I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.	21
Figura 3: Relación del liderazgo docente, con el desempeño profesional pedagógico.	23

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. . El tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 80 docentes de la Institución Educativa del nivel secundario “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc., los instrumentos de recojo de datos que se emplearon lo constituyeron el cuestionario de liderazgo docente y el cuestionario de desempeño profesional pedagógico. Para encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio, se trabajó con el coeficiente de Spearman. Los resultados indicaron que el liderazgo pedagógico y el clima institucional fue de Spearman fue de $r = 0.443$ (correlación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.364$), resultados que permiten concluir que existe una correlación moderada entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019, apreciándose un valor del coeficiente de Spearman de $r = 0,443$ y un valor de significancia calculado (0,000) inferior al formulado (0,05), indicando una correlación significativa entre las variables.

Palabras claves: Liderazgo, Liderazgo docente, Desempeño profesional pedagógico.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between teaching leadership and pedagogical professional performance in the Educational Institution of the secondary level “José Andrés Rázuri”, in the city of San Pedro de Lloc, 2019. The type of research is applied, the research design is descriptive - correlational, working with a sample population made up of 80 teachers of the Educational Institution of the secondary level “José Andrés Rázuri”, of the city of San Pedro de Lloc., The instruments of data collection that were used were the teacher leadership questionnaire and the pedagogical professional performance questionnaire. To find the level of correlation between the study variables, we worked with the Spearman coefficient. The results indicated that the pedagogical leadership and institutional climate was of Spearman was $r = 0.443$ (very low positive correlation) with a critical value greater than 5% ($p < 0.364$), results that allow to conclude that there is a moderate correlation between the teaching leadership and the pedagogical professional performance of the pedagogues in the Educational Institution of the secondary level “José Andrés Rázuri”, of the city of San Pedro de Lloc, 2019, appreciating a value of the Spearman coefficient of $r = 0.443$ and a value of significance calculated (0.000) lower than the formulated (0.05), indicating a significant correlation between the variables.

Keywords: Leadership, Teaching leadership, Pedagogical professional performance.

I. Introducción

A nivel mundial, en países europeos y asiáticos, la atención a los problemas educativos se ha centrado en el docente y su capacidad de liderazgo, el cual es utilizada como estrategia pues brinda oportunidades de desarrollo, tal es el caso de Alemania, Japón, etc. el trabajo en equipo es base y fundamental pues ello contribuye a la calidad de la educación, pero todo parte del liderazgo que el docente ejerce sobre sus estudiantes. En el caso de Latinoamérica, países como Chile, han enfatizado en el liderazgo docente como uno de los pilares del desarrollo de las Instituciones Educativas, orientación que le permite convertirse en una potencia educativa, con un significativo porcentaje de desarrollo.

En nuestro país, las transformaciones que ha tenido la educación han generado cambios, que se han concretizado en copiar o replicar modelos educativos que han tenido éxito en países europeos o asiáticos, pero estas imitaciones, débilmente adaptadas, que han sido realizadas sin tener en cuenta al docente, principal protagonista del sistema educativo, han tenido muchas limitaciones y dificultades, así como un escaso éxito a nivel de logro de aprendizaje.

La institución educativa y su concepción teleológica, está ligada a la comunidad, en este contexto es necesario considerar que, en las Escuelas y colegios, se presentan problemas de diversas índoles, donde los protagonistas esenciales son los estudiantes y docentes. De esta manera las relaciones que se dan entre ellos dependen mucho de la preparación cognitiva, afectiva, social y pedagógica de los docentes, quienes deben demostrar en la práctica que son líderes educativos capacitados no solamente para desarrollar contenidos, sino sobre todo para formar personas críticas, creativas y axiológicas.

Diversas averiguaciones realizadas han sido destinadas a diagnosticar las características de las Instituciones Educativas eficientes, es decir las organizaciones que aportan para generar un valor de excelencia a la formación o educación de sus educandos, sostienen que un liderazgo destacado es un sello invariable de éstas. De esta manera se aprecia que las instituciones educativas consideradas como malas se convierten en buenas y otras que eran valoradas como destacadas caen en declive, debido a la influencia del liderazgo de docentes y directivos (Flores, 2003).

El este marco de ideas, se aprecia que la educación actual en nuestro país, demanda de profesores competentes e idóneos para efectuar sus funciones. Respecto al proceso educativo su expresión se ve reflejado en cada uno de los reveladores que se obtiene que bien puede ser el fracaso o el éxito, ello va a estar supeditado primordialmente, del estilo de liderazgo que asuman o interioricen los docentes, por lo cual se estaría demostrando que no importa contar con infraestructuras modernas, equipos tecnológicos, multimedia, y diseñar materiales, sino que la predominancia y la forma de cómo se influye sobre los otros agentes se centra o focaliza en la labor y liderazgo docente (Alvina, 2018).

A nivel de la provincia de Pacasmayo y específicamente la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, se aprecia, de acuerdo a lo señalado por sus autoridades y observaciones realizadas de la plana docente que existe una débil práctica de estilos de liderazgo que marquen la diferencia significativa, existiendo un gran porcentaje de docentes que son conformistas o incluso solo son seguidores o tienen una forma de conducirse que evidencia la influencia de otras personas, que muchas veces se aprovechan de esta situación, alejándose de los propósitos relacionados con el desarrollo educativo. En este contexto existe la preocupación por conocer si esta dificultad, se atañe con el desempeño de los maestros y sobre todo las repercusiones que ésta tiene, motivo por el cual se ha diseñado el presente estudio.

El presente estudio se fundamenta en los siguientes antecedentes internacionales: Escobar (2017) Sustento la tesis doctoral titulada: *Rol docente y pedagogía de la ciudadanía y la convivencia*. Esta indagación fue de tipo descriptivo explicativo, con un enfoque cuantitativo, contando con una población muestral de 78 docentes universitarios, utilizando como instrumento de cogida de datos se mencionan cuestionarios de encuestas. El producto del estudio revela que el 58% de los interrogados manifiestan sentir que están ayudando a fortalecer la ciudadanía en sus estudiantes y pobladores de la localidad, un 22% manifiesta que le cuesta llegar a todos los estudiantes y pobladores y finalmente un 20% opinan que es muy difícil general responsabilidad en los ciudadanos de la localidad.

Melenje (2016), desarrolló la tesis titulada: *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional*. Investigación de tipo descriptiva, de diseño aplicada, empleando para la recolección de información cuestionario de encuestas y la observación, trabajando con una población de 1200 individual y una muestra de 132 agentes, seleccionadas aleatoriamente, concluyendo

que en los integrantes de esta Institución de Educación Superior predomina principalmente el estilo de liderazgo transformacional.

Avenecer (2015), desarrolló el estudio titulado: *Liderazgo y motivación*. Estudio de tipo descriptiva y con diseño correspondencia, donde se empleó una población establecida por 47 vendedores y 8 supervisores, utilizándose en la recogida de datos e información la técnica de la encuesta y un cuestionario de encuesta, los cuales después de ser aplicados permitieron al autor concluir que: Existen suficientes evidencias para confirmar que hay una gran correspondencia entre los estilos de liderazgo en los jefes y en los colaboradores.

Urizar (2016), realizó el estudio: *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos*. Investigación de tipo sustantiva, de diseño descriptivo correlacional, aplicada y de corte transversal. La población estaba estructurada por 16 colaboradores entre hombres y mujeres, empleando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario elaborado por el Instituto de Centro América de Administración de Empresas (INCAE). Por lo cual luego del acopio y procesamiento de datos, el investigador concluyó que: El estilo de líder que sobresale en los colaboradores, es el Autocrático, es decir el que está orientado hacia la tarea.

Contreras (2015), desarrolló la indagación de maestría: *Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria*. Estudio de tipo teórica, nivel descriptivo, de diseño aplicada y de corte transversal, contando con una población 100 docentes de Instituciones Públicas. Para poder recolectar los datos necesarios se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de donde se analizaron la información y permitió al investigador arribar a la conclusión principal que: Existen evidencias suficientes para afirmar que los docentes de educación primaria practican un estilo de liderazgo transformacional lo cual hace que tengan un óptimo desempeño en el ejercicio profesional y personal.

A nivel nacional, se encontró que: Huzco (2017), desarrolló el trabajo de indagación titulado: *La Gestión del escolar y el liderazgo docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Lurigancho, 2017*. Investigación enmarcada en el marco de la investigación cuantitativa, de tipología sustantiva, con diseño aplicada correlacional. La muestra fue estructurada por 100 docentes, como instrumentos para recolectar datos se utilizaron cuestionarios, evidenciando que, el 64% (64) considera buena la gestión escolar el 48% (48) lo valora como muy bueno, concluyéndose que: Existe asociación significativa entre la

gestión escolar con el liderazgo de los educadores de las escuelas públicas de Lurigancho, con un valor del Rho de Spearman = 0,557, Correspondencia positiva moderada.

Alvina (2018), en su trabajo de investigación: *Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018*, estudio de tipo básica, de nivel descriptivo, con diseño aplicada, en relación al tiempo: transversal. La muestra involucrada fueron 110 docentes seleccionados a criterio. La técnica empleada es la encuesta y el instrumento de acopio de datos es un cuestionario de encuesta, concluyen que del 100% de los docentes encuestados, el 0,9% practican el liderazgo Laissez Faire, el 41,8% practican el liderazgo transaccional y el 57,3% practican el liderazgo transformacional; por lo tanto, se deduce que, de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional.

Primo (2018), en la tesis magistral: *Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 8 Puente Piedra - Lima, 2017*. Indagación cuantitativa, con diseño aplicada del nivel correlacional, con una población de 233 y una muestra de 145 docentes, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios de encuestas para analizar el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los profesores. Los resultados de la indagación fueron calculados mediante el Coeficiente de correspondencia Rho de Spearman en la se obtuvo correspondencia es $r = 0.830$, en base a los hallazgos Se deduce que presenta una asociación positiva alta de las variables estilo de liderazgo (autoritario, democrático y laissez - faire) y la actitud emprendedora de los docentes.

Mejía (2018), desarrolló el estudio: *Modelo de estrategias motivacionales para desarrollar el liderazgo educativo de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria focalizadas del distrito de José Leonardo Ortiz*. Indagación de tipo descriptiva propositiva, con diseño aplicada, trabajándose con una población muestral de 201 maestros de las Escuelas del Nivel Primario focalizadas del Distrito José Leonardo Ortiz. Para el diagnóstico se utilizó un cuestionario sobre características esenciales del liderazgo educativo, obteniéndose un nivel bajo; motivo por el cual se elabora una propuesta basada en estrategias motivacionales, la cual fue validada mediante Juicio de expertos, quienes coincidieron con la factibilidad de su aplicación.

Aria. (2018), desarrolló la tesis magistral: *Liderazgo Docente y su influencia en la Inteligencia Emocional en estudiantes del Centro Técnico Productivo Santísima Trinidad*

de Lurín. Estudio de tipo descriptivo y diseño correspondencia, con una población de 40 docentes del centro educativo referido, el autor concluye que Existe un liderazgo docente bueno (39%) y muy bueno (28%). Además, los estudiantes presentan un nivel de inteligencia regular en el 42% de los casos. Así mismo, se demostró la correspondencia que se presentó entre el liderazgo docente con la competencia personal ($r = 0,769$) y social ($r = 0,855$), que muestran los estudiantes del CETPRO Santísima Trinidad de Lurín; lo cual nos revela que revela que estas competencias están determinadas por el liderazgo docente.

Portocarrero (2018), desarrolló el trabajo de indagación: *Liderazgo docente y su correspondencia con la disciplina escolar de la I.E. 14859 de Sojo - Miguel Checa – 2017*. Estudio aplicado, descriptivo - correlacional con diseño transversal, se contó con una población de 25 educandos. El instrumento es el cuestionario para medir el liderazgo de los docentes y la disciplina en la escuela. De acuerdo a los hallazgos del estudio se evidencia que el liderazgo de los educadores en el aula, es considerado o ubicado en el nivel regular, por el 48% de los escolares; de los cuales el 20% de los educandos perciben tener un bajo nivel de disciplina escolar. Además, se encontró que existe una significativa entre las dos variables ($r= 0.455$), aceptándose la hipótesis de investigación alterna.

Vilca (2017), desarrolló la investigación: *Liderazgo docente y ciudadanía responsable en los profesores de tres instituciones educativas de la UGEL 05, Lima 2017*. Estudio de tipo básico, de diseño aplicada y correlacional. Se trabajó con una población de 102 maestros a los cuales se les destinó dos cuestionarios: Cuestionario de liderazgo docente y cuestionario sobre ciudadanía responsable. Después de procesar los datos y someterlo al estadístico de Rho de Spearman, concluyendo que se presenta una correspondencia directa del liderazgo docente y el ejercicio de la ciudadanía en forma comprometida en los profesores de tres colegios de la UGEL Nro. 05, de Lima – 2017.

Espinoza (2017), desarrolló el trabajo de investigación: *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño de los educadores, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*. Estudio de tipo descriptivo, correlacional. La muestra fue involucró el trabajo con 60 maestros del nivel de educación inicial y los directores de la Unión Peruana del Norte, los resultados revelan que el clima organizaciones es un predictor del desempeño de los educadores (8.97%), evidenciándose una asociación inversamente proporcional entre las variables. Así mismo se determinó que el liderazgo transformacional ayuda a predecir el desempeño de los maestros (19.29%), presentando una asociación directa

entre estas variables, se estableció que el liderazgo transaccional no tiene la capacidad de predecir el desempeño de los profesores, concluyéndose que el clima organizacional y liderazgo transformacional ayudan a predecir el desempeño profesional de los educadores.

Vásquez (2017), desarrolló la indagación: *Liderazgo y práctica pedagógica de los docentes en la institución educativa “José del Carmen Cabrejo Mejía” del distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, región Cajamarca - 2014*. Indagación de tipo descriptivo correlacional, con diseño aplicada. El recojo de datos se realizó con la técnica de la encuesta y el cuestionario de encuesta. Los hallazgos señalan que existe escaso conocimiento de los principios de liderazgo democrático, además no se impulsa el involucramiento de los educandos en los procesos pedagógicos, permitiendo establecer que Existe relación débil (0,40), entre las variables liderazgo y práctica pedagógica de los profesores de la escuela en referencia.

Pérez (2017). Desarrolló el trabajo de investigación titulado: *El Liderazgo transformacional y el desempeño de los educadores en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Investigación cuantitativa, de tipología básica - aplicada, y correlacional. La población censal quedó establecida por 140 maestros del colegio Túpac Amaru, del distrito de Villa María del Triunfo. Se aplicaron instrumentos como cuestionarios para analizar las variables liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores. Los hallazgos mostraron una correspondencia significativa ($\rho=0.752$) entre las variables estudiadas en esta tesis, concluyéndose que Existe relación directa del liderazgo transformacional, con el desempeño de los educadores en este colegio público.

Canale (2017), desarrolló la investigación titulada: *Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboran en docentes de secundaria, Huara*. Estudio básico, de nivel correlacional, diseño aplicada y metodología cuantitativa, con una población es de 19 docentes de educación secundaria, del colegio revelado, empleándose para recolectar datos un cuestionario del Liderazgo pedagógico con 32 reactivos y la ficha de acompañamiento del desempeño de los profesores con 21 reactivos, Los resultados obtenidos, permitieron determinar que coexiste asociación entre el liderazgo pedagógico y desempeño de los educadores del nivel secundaria del colegio N° 203334, Huaura, 2017.

Urquiza (2016), en la tesis: *Influencia del estilo de liderazgo docente en el logro del aprendizaje estudiantil en la carrera profesional de arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa – 2015*. La población muestral estuvo integrada por educadores. Para recolectar datos se aplicó la cédula de preguntas, arribando a las conclusiones siguientes: El

Estilo de Liderazgo de los Docentes se ubica en el estamento o escala de moderado, escogiendo el Liderazgo Situacional; **sobre el logro de Aprendizajes**, se localiza en el estamento Moderado, siendo preferido el Aprendizaje Universitario y, la influencia del Estilo de Liderazgo de los docentes en el Logro del Aprendizaje de los estudiantes de la especialidad de Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Arequipa, en el año 2015, es principalmente moderado.

Chalco & Huallpartupa (2015), realizaron la indagación que lleva por título: *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la Institución Educativa "César Vallejo", del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco*, este estudio fue de tipo Descriptiva, utilizando un cuestionario de encuesta, trabajándose con una población censal de 252 escolares de educación secundaria de la I.E César vallejo. En base a la indagación, Se deduce que las cualidades del liderazgo que tienen los profesores de los colegios públicos de educación secundaria del distrito de Espinar, en Cusco y la gestión del conocimiento, se localiza en un estamento de regular a bueno, aspecto que exige el fortalecimiento del liderazgo de los profesores.

Redolfo (2015) ejecutó la investigación: *Liderazgo pedagógico y su correspondencia con el desempeño de los educadores en las Instituciones educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, Departamento de Junín-2015*. Tesis ubicada en el enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional, aplicada. La población de estudio lo estructuraron 139 educadores de las Instituciones Educativas San José, Juan Máximo Villar y Sagrado Corazón de Jesús, siendo seleccionados como muestra 102 docentes, utilizándose para el recojo de información un cuestionario para examinar el liderazgo pedagógico y evaluar el desempeño de los educadores. Se deduce que el liderazgo pedagógico se encuentra asociado en forma significativa con el desempeño de los maestros en los colegios estatales del nivel secundaria, de la jurisdicción de la Ugel Jauja, departamento de Junín, año 2015.

Negrete (2015), desarrolló la tesis: *Estilo de liderazgo y desempeño de los educadores según los estudiantes de una Institución Educativa de secundaria de Ventanilla*. Indagación correlacional y de diseño transeccional. Se utilizó una encuesta para poder identificar la opinión de los escolares, sobre el liderazgo docente y nivel de desempeño. Como resultado se logró determinar que se presenta una correspondencia moderada de la variable estilo de liderazgo y el desempeño de los educadores, de acuerdo a la percepción de

los escolares encuestados. Además, se ha establecido la existencia de una asociación moderada entre los estilos de liderazgo - dimensión democrática y desempeño de los educadores, no obstante, no se presenta correspondencia significativa entre el estilo de liderazgo directivo y la dimensión autoritaria, liderazgo ausente y situacional, concluyéndose que un liderazgo óptimo, influye en el perfeccionamiento del desempeño de los educadores y por consecuencia en el perfeccionamiento de la calidad del servicio educativo.

A nivel regional: Ysla (2019), en su tesis: *Programa de capacitación en liderazgo y proactividad para perfeccionar el desempeño de los educadores en la I.E. 10 de octubre de Ciudad de Dios – Guadalupe, 2018*, trabajó con una población muestral de 06 docente del colegio 10 de octubre, representando una muestra, la que fue evaluada por un pre test y luego un post test; desarrollando una investigación de tipo cuasi experimental. Se utilizó un post test, para conocer el desarrollo de la capacidad de desempeño de los educadores, encontrándose diferencias sustanciales entre el pre test y el post test, concluyéndose que el Programa de liderazgo y proactividad ha influido significativamente en el desarrollo del desempeño de los profesores en el colegio 10 de octubre de la localidad de Ciudad de Dios – del distrito de Guadalupe.

Luján, B. & Olivares, H. (2018), desarrolló el estudio: *Liderazgo directivo y desempeño de los educadores en una Institución Educativa*. Indagación de tipo básica, con diseño correlacional descriptivo. La población censal, fue establecida por 94 docentes, a los cuales se aplicó dos cuestionarios de encuesta: Liderazgo directivo y de desempeño de los docentes. Los resultados obtenidos, permitieron concluir que se observa un nivel alto de correspondencia del liderazgo directivo y las diversas dimensiones del desempeño de los docentes ($r = 0.8770$), aspecto que fue corroborado a través de la prueba estadística t de Student.

Martos (2018), en su indagación: *Liderazgo directivo y desempeño de los educadores en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén - 2017*. Estudio que descriptivo, con un diseño transeccional simple, que trabajó con una población muestral de 24 maestros, a los cuales se les administró dos escalas valorativas tipo Likert, para evaluar el directivo y el desempeño de los educadores. Los hallazgos encontrados, demuestran que existe una asociación de forma significativa considerando el resultado obtenido a través del coeficiente de correspondencia de Spearman es $R = 0,883$, evidenciando que el liderazgo de

los directores se asocia en forma significativa con el desempeño de los educadores de la escuela N° 80386 de la ciudad de Chepén, quedando verificada la hipótesis general.

Marino (2017), desarrolló la investigación titulada: *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural "San Pedro" Quiruvilca, 2015*. Estudio correspondencia que involucró a una población muestral de 39 maestros de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca, trabajándose con el diseño descriptivo de tipo correlacional, para recoger datos e información se emplearon dos cuestionarios tipo Likert que evaluaron el desarrollo de la motivación laboral y el grado de desempeño de los maestros estudiados; como resultado se determinó un coeficiente de correspondencia $R= 0.820$, concluyéndose, que la motivación laboral presenta una asociación altamente significativa con el desempeño de los profesores.

Uribe (2015), en su estudio: *Correspondencia entre la calidad del desempeño de los educadores y el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, 2014*. Investigación descriptiva, correlacional de corte transversal, que trabajó con una muestra de 424 estudiantes matriculadas. Para evaluar la calidad del desempeño de los docentes se seleccionó trabajar con una escala tipo Likert; y para conocer los niveles del rendimiento educativo, los puntajes, obteniendo de las actas promocionales de los semestres. Se deduce que Existe relación entre el nivel de la calidad del desempeño de los profesores y el rendimiento académico en los educandos de la especialidad de Enfermería de la Universidad Particular Antenor Orrego de Trujillo.

En referencia al Liderazgo Docente, el estudio se fundamenta en las teorías del liderazgo transaccional y transformacional. En el caso del Liderazgo transaccional, se define como el intercambio, del trabajo realizado y el salario recibido. El colaborador oferta sus servicios y gana por ello un sueldo y otras compensaciones, el líder está consciente de lo que quiere lograr y hasta dónde va a llegar, facilitando a los colaboradores, los recursos que se necesitan para hacer que se puedan lograr las metas planificadas. En otras palabras, el líder brinda a sus colaboradores un sistema de motivaciones y recompensas, para que ellos correspondan con su esfuerzo y compromiso (Méndez, 2009).

Méndez (2009) considera que los líderes transaccionales son aquellos que focalizan el presente y no en el futuro, son excelentes para lograr que la organización logre su funcionamiento sin inconvenientes y con eficacia, son magníficos en las funciones

habituales de la administración como la planificación, y la elaboración de presupuestos y la atención a los aspectos no personales del desempeño de las diversas actividades.

El Liderazgo transformacional, por su parte, es un tipo de liderazgo, se complementa con el liderazgo transaccional, en lo que respecta a las interacciones que se establece entre líderes y seguidores (Burns, 1998), y se conceptúa como el proceso habitual del líder y colaboradores para continuar avanzando a un grado más elevado de la moral y la motivación (Méndez, 2013). Estos cambios repercuten positivamente en la organización y las personas que la integra, se puede por lo tanto señalar que es más motivador y cercano al colaborador. Algunos investigadores, por la naturaleza de este tipo de liderazgo, le denomina liderazgo carismático.

En base a las teorías señaladas, el liderazgo es conceptualizado como un proceso mediante el cual una persona competitiva, bien informada, conoce lo que está pasando en su entorno, se proyecta para el futuro, trabaja a base de objetivos, nunca se rinde y siempre mantiene una postura optimista (Ponce, 2008). En este contexto el líder moderno, es aquel que está convencido que el éxito comienza con la voluntad, por ello se propone a seguir adelante, sin miedo y sin temores. De esta manera, el liderazgo puesto en la práctica, constituye el conjunto de habilidades con las que una puede tiene, para impactar en la forma del ser de la persona o en un determinado grupo de sujetos.

En el caso del Liderazgo Docente, este concepto se relaciona con la capacidad para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007). Esta conceptualización el autor lo plantea como la capacidad de poder influenciar sobre otras personas, a través del ejercicio y uso del poder y el potencial de los agentes y organizaciones, para lograr algo mejor, es decir se busca el bienestar general de los seguidores. El liderazgo constituye un proceso de obtener derivaciones inestimables, simultáneamente que su actuación sea de respeto, cuidado y justicia social.

Se seleccionó como dimensiones del liderazgo docente la proactividad, la resolución de problemas y la empatía.

La Dimensión 1: Proactividad, se refiere a la actitud que asume una persona, para el pleno control de su comportamiento de un modo activo, lo que involucra la toma de iniciativa, así como la ejecución de actividades originales e intrépidos para generar mejoras,

haciendo preponderar la libertad de deliberación sobre las situaciones de la vida (Bolívar, 1997).

Dimensión 2: Resolución de problemas. Bolívar (1997) considera que la toma de decisiones, así como la solución de problemas, conforma dos ámbitos complejos y álgidos en una organización, teniendo en cuenta que tomar decisiones a nivel de la gerencial o de este tipo es un atributo, pero a la vez es un compromiso, así mismo los problemas que se presentan demandan que el gerente o líder tenga que enfrentarlos y no eludirlos, porque de lo contrario, éstos crecerán y crearon conflictos más graves en la organización.

Dimensión 3: Empatía, se relaciona con ponerse en el lugar del otro, es decir sentir desde el interior, porque hay una compenetración, que se debe de asumir, sin dejar de ser uno mismo, sí como identificarse con él. En los profesionales del campo de la educación la empatía es esencial para las interacciones sociales y mantener buenas relaciones (Cárcamo, 2013).

En relación al desempeño profesional pedagógico de los educadores, se relaciona con el dominio que tiene que ver con el manejo de conocimiento específicos sobre la profesión docente, donde encontramos procesos relacionados con la psicología del desarrollo de los estudiantes, así como los procesos pedagógicos generales relacionados con el aprendizaje de los niños y los procesos didácticos que se refieren a cada área, además es necesario que el docente esté capacitado en forma metodológica para el manejo de estrategias que le permitan intervenir en la construcción de aprendizajes de los estudiantes, así como realiza la evaluación y retroalimentación respectiva promoviendo el perfeccionamiento de un pensamiento, crítico, creativo y de resolución de problemas (Enrique, 2008).

Las Dimensiones del Desempeño profesional pedagógico de los educadores, seleccionada en este estudio son las expuestas por Valdés (2004), quien señala que es importante para evaluar el desempeño pedagógico docente, considerar un conjunto de reveladores que visualicen el desempeño de los formadores, en el marco del debate sobre la educación en las sociedades democráticas, generando una información importante, significativa y de fácil comprensión, inclusiva para las personas que no son especialista o conocedores del fenómeno educativo (Valdés, 2004).

En este marco de ideas Valdés (2004) considera como dimensiones del Desempeño Profesional Pedagógico de los profesores: Capacidades tanto pedagógicas como didácticas,

gestión de las emociones, niveles de responsabilidad en el desempeño de las funciones y relaciones a nivel interpersonal.

Capacidades pedagógicas. Valdés (2004), sostiene que “la actividad pedagógica constituye uno de los dominios más difíciles del trabajo de la persona humana. Su ejecución exitosa permite al profesor tener en cuenta la insuficiencia de apropiarse de una sólida formación teórica, incorporando además profundos complejos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

Emocionalidad. Están constituido por los procesos, estados emocionales y sentimientos, que se experimentan. La emoción es una vivencia de experiencia directa, inmediata, de cualquier afecto” (Valdés, 2004, p. 66). Por este motivo todo educador debe aprenderse a autorregular las emociones, es decir manejar las emociones consideradas como negativas, para el proceso educativo y en general para las relaciones o interacciones personas que se establecer entre discentes demás miembros de la colectividad educativa.

Responsabilidad, en correspondencia a cumplimiento de funciones. Este valor tiene que ver con el cumplimiento de los quehacer o responsabilidades de los profesores (Valdés, 2004) Asevera que al interior de la mismas, la puntualidad y asistencia, el nivel de intervención en las actividades educativas o en las denominadas jornadas de reflexión que se desarrolla con los docentes, además del cumplimiento de la normatividad. Comprende también la capacitación permanente y participación en las decisiones que se correspondencia con la vida institucional.

Relaciones interpersonales. Valdés (2004), sobre este proceso o dimensión, este autor señala que es necesario tener en cuenta las características de complejidad de las interacciones que se establecer en el colectivo de la escuela y organizaciones. De este modo el colectivo escolar conformado por familia, escuela, comunidad, constituye organizacionales sociales, donde el papel fundamental de las relaciones entre docentes y educandos, debe darse no solamente al interior del aula, sino que debe ab arcar el trabajo fuera de las clases y en la comunidad (p.69).

Sobre el problema general de la tesis que literalmente es el siguiente: ¿Qué correspondencia existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?

Y los problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico de los educadores, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?

¿Cuál es la relación entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?

¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?

Respecto a la justificación, el presente estudio quiere difundir información sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño profesional pedagógico docente se complementan para establecer vínculo con el estudiante, el desempeño personal y profesional de los docentes ayuda a tener buenos resultados en conjunto con el desarrollo de proyectos implementados para la formación integral del estudiante ya sea en los aspectos físicos, afectivos y cognitivos, en síntesis en el avance de las competencias en y para la vida, con esta investigación se buscó elaborar conocimientos que permitan al docente y director cambiar las ideas mentales para solidificar el desempeño profesional beneficiando el desarrollo institucional, donde los más favorecidos sean los escolares, quienes son los actores directos con el proceso educativo, es por ello que tiene su justificación en los siguientes aspectos:

Conveniencia: Los instrumentos de liderazgo docentes y desempeño profesional pedagógico docente en la institución que se ha plasmado en el presente estudio, se planteara soluciones para perfeccionar el déficit que se encontró en la determinada encuesta para determinar alternativas de solución que ayuden a reestructurar el liderazgo pedagógico y el desempeño profesional de los docentes todo por el cumplimiento de mejoras en cuanto al aprendizaje de los estudiantes y soluciones apropiadas para mantener el mando de liderazgo y así incrementar los nuevos saberes acoplando de a poco estos cambios que se dan cuando se maneja una institución educativa.

Relevancia social: Con los resultados o conclusiones que se obtendrán, va a permitir perfeccionar la función que cumplen las escuelas, a través de un liderazgo de los docentes que centre su trabajo en el mejor logro de los aprendizajes. Además, permitirá aplicar las

acciones que deben realizar los líderes pedagógicos para organizar y fomentar escuelas que aprenden, logrando eficacia y eficiencia.

Implicancias prácticas: La importancia de como una institución educativa está ejerciendo un rendimiento adecuado es por la conducción de liderazgo docente que plantea diversas estrategias para perfeccionar la calidad educativa e incentivar a ejercer liderazgo para afrontar deficiencias, es decir conocer cómo se ejerce la gestión en las instituciones educativas a través del liderazgo docentes que conlleve a perfeccionar la calidad de la educación, teniendo la visión que todos los agentes educativos se vean involucrados en la gestión, trabajando en equipo, aportando ideas creativas e innovadoras, convirtiéndose las Instituciones en escuelas que aprenden y por ende mejorando su calidad educativa.

Valor teórico: Las Instituciones actualmente presentan un vacío que no les permite a muchas de ellas alcanzar la calidad educativa es por ello que el estudio del presente proyecto nos permite conocer cómo influye el liderazgo de los maestros, en el desempeño pedagógico. La investigación contribuye a generar un modelo para optimizar la gestión educativa de los directores en las Escuelas y colegios. El resultado de esta investigación puede sistematizarse para luego incorporarse al enfoque gnoseológico propio de la ciencia, ya que se está demostrando la correspondencia que se presenta entre el Liderazgo pedagógico del director y el desempeño pedagógico de los educadores.

Utilidad metodológica: El diseño del presente proyecto utilizará instrumentos, los cuales luego de ser validados servirán como referente a otras investigaciones parecidas, además, los resultados de esta indagación permitirán utilizar las recomendaciones sugeridas para perfeccionar la gestión educativa a partir de un liderazgo docente innovador y eficiente. Asimismo, servirán para que otras investigaciones que se realicen de acuerdo al tema puedan ampliarse en su conocimiento o complementarse.

El objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Y los objetivos específicos:

Determinar la relación de la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Determinar la relación de la dimensión resolución de problemas con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Determinar la relación de la dimensión empatía con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Y la hipótesis general: H_i = Existe relación significativa entre el Liderazgo docente y el Desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

H_0 = No Existe relación entre el Liderazgo docente y el Desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Y las hipótesis específicas:

H_1 . Existe relación significativa entre la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H_0 . No Existe relación entre la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

H_2 : Existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H_0 : No Existe relación entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

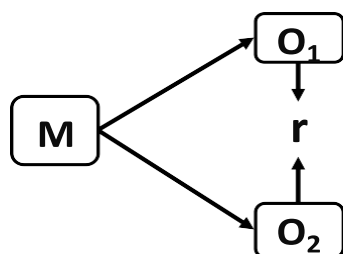
H_3 : Existe relación significativa entre la dimensión empatía y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H_0 : No Existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio corresponde al modelo cuantitativo, el cual emplea la recolección de datos con su respectivo análisis, que colabore en responder las interrogantes de la indagación y comprobar las hipótesis formuladas con antelación, confiando en la valorización cuantitativa y la utilización de la estadística que permita establecer con exactitud el comportamiento que tiene una población, en forma exacta (Hernández, 2016).

La clase de indagación es aplicada. Respecto al diseño de contrastación, se usó el diseño transeccional correlacional, cuyo esquema se aprecia a continuación:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación del liderazgo docente.

O₂ = Observación del Desempeño profesional pedagógico docente.

r = Correspondencia de las variables

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	REVELADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Variable 1: Liderazgo docente	Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Proactividad Resolución de problemas Empatía. Para su medición se empleará un cuestionario de liderazgo docente.	Proactividad	- Actuar con confianza - Activo	Cuestionario de Liderazgo docente	Ordinal
			Resolución de problemas	- Visión clara y atractiva - Comprensión y expresión de sentimientos - Poder de convencimiento - Integridad - Aceptación de los demás.		
Variable 2: Desempeño profesional pedagógico de los docentes.	Se refiere al dominio específico, experto y pedagógico, que involucra los procesos relacionados con la autonomía delos contenidos uso de estrategias de enseñanza y evaluación y las características de los escolares, teniendo en cuenta los diversos contextos y promoviendo la construcción de saberes (Enrique, 2008).	La operacionaliza de esta variable se relaciona con la disgregación de sus dimensiones para su análisis y estudio, siendo estas: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y las relaciones interpersonales	Capacidades pedagógicas	- Dominio científico y dinamismo - Habilidad para promover aprendizajes - Capacidad para comprobar los aprendizajes adquiridos.	Cuestionario de desempeño profesional pedagógico de los pedagogos	Ordinal
			Emocionalidad	- Nivel de compromiso y motivación de logro - Uso de habilidades sociales y promoción de valores.		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	- Aporta al desarrollo institucional. - Participación en actividades institucionales - Responsabilidad en el cumplimiento de tareas académicas.		
			Relaciones interpersonales	- Nivel de aplicación de valores sociales - Desarrollo de habilidades sociales - Ambiente de trabajo adecuado		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población censal o muestral: Está establecida por 80 docentes de educación secundaria del colegio público “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Tabla 2:

Población muestral: *Profesores del colegio público “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.*

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Educadores de la I.E. “José Andrés Rázuri”	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Base de datos del investigador.

El muestreo fue probabilístico, con un nivel de significancia del 5%.

El criterio de selección será a voluntad propia de los encuestados.

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

Para iniciar la indagación se consideró realizar el diseño de las teorías relacionadas a las variables, debiéndose realizar o confeccionar las fichas electrónicas empleando el programa Word y las opciones que nos ofrece, sirviendo esta acción para sistematizar el marco teórico y referencial del estudio.

También se utilizará la encuesta, a fin de obtener datos de la muestra de estudio.

Los instrumentos de investigación a utilizar será el cuestionario de encuesta, que tuvieron que pasar por un procedimiento de validación, por Juicio de experto y de confiabilidad, con el uso de una prueba piloto y el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se procederá a solicitar el permiso correspondiente (autorización) recién con ello se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, y luego se tabulará los datos y posterior a ello realizar el procesamiento estadístico correspondiente.

2.6. Método de análisis de datos

Se trabajará los estadígrafos descriptivos como es la tabla de distribución de frecuencias. Figuras estadísticas y su respectiva interpretación. En la prueba de hipótesis se seleccionó el coeficiente de correlación elegido, de acuerdo a los resultados obtenidos con la prueba de normalidad, siendo estas pruebas a seleccionar el coeficiente de Pearson o el de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Se tendrá cuenta la autorización de las autoridades que se debe obtener previo a la aplicación de los instrumentos de investigación, además estos se aplicarán de forma anónima.

Otro aspecto importante es que se tendrá en cuenta la autoría intelectual de los investigadores y autores citado en el presente estudio. Para ello se realizarán las citas respectivas, revelando la fuente de la cual ha sido extraída la información.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Liderazgo docente

Tabla 3

Nivel de desarrollo del liderazgo docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019

Nivel	LIDERAZGO DOCENTE		Proactividad		Dimensiones Resolución de problemas		Empatía	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	6	8%	5	6%	7	9%	6	8%
Regular	69	86%	65	81%	61	76%	62	78%
Bueno	5	6%	10	13%	12	15%	12	15%
Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Encuesta aplicada por el investigador.

Liderazgo docente y sus dimensiones

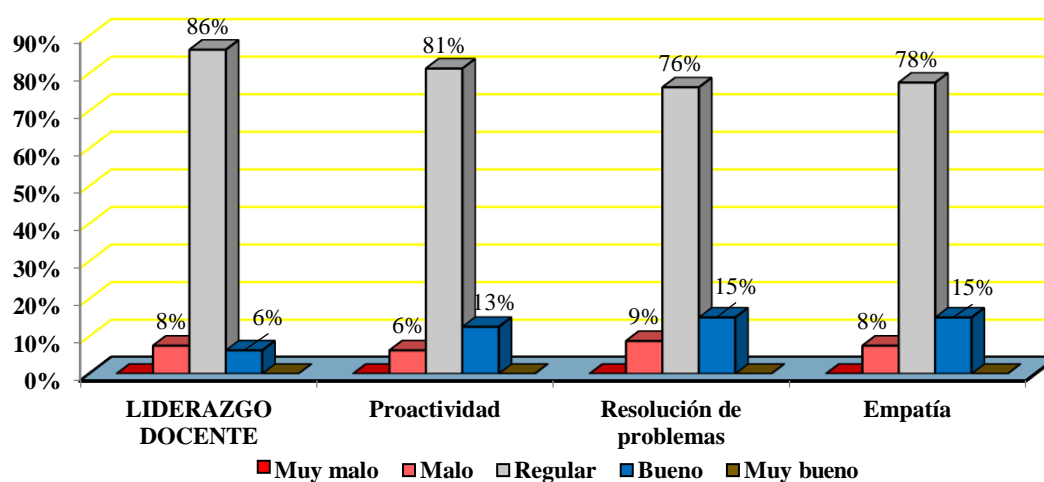


Figura 1: Liderazgo docente y sus dimensiones en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.

Se aprecia en la tabla 3 y figura 1, muestra que los docentes encuestados, en un 86%, consideran que el liderazgo docente es regular y en un 6% que es bueno, deduciéndose que mayoritariamente se sitúa en la valoración regular. En las dimensiones: La dimensión Proactividad, el 81% señala que es regular y el 15%, que es bueno. En la dimensión Resolución de problemas, el 76% considera que es regular y el 15%, señala que es bueno. En el caso de la dimensión empatía el 78% contestaron que es regular y el 15% que es bueno, predominando el nivel regular.

3.1.2. Desempeño profesional pedagógico docente

Tabla 4

Nivel de desarrollo del desempeño profesional pedagógico docente, en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019

Nivel	DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE		Dimensiones							
	Nro.	%	Capacidades pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales		Relaciones Interpersonales	
			Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
Regular	15	19%	27	34%	22	28%	12	15%	23	29%
Bueno	63	79%	49	61%	56	70%	64	80%	53	66%
Muy bueno	2	3%	4	5%	2	3%	3	4%	4	5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Encuesta aplicada por el investigador.

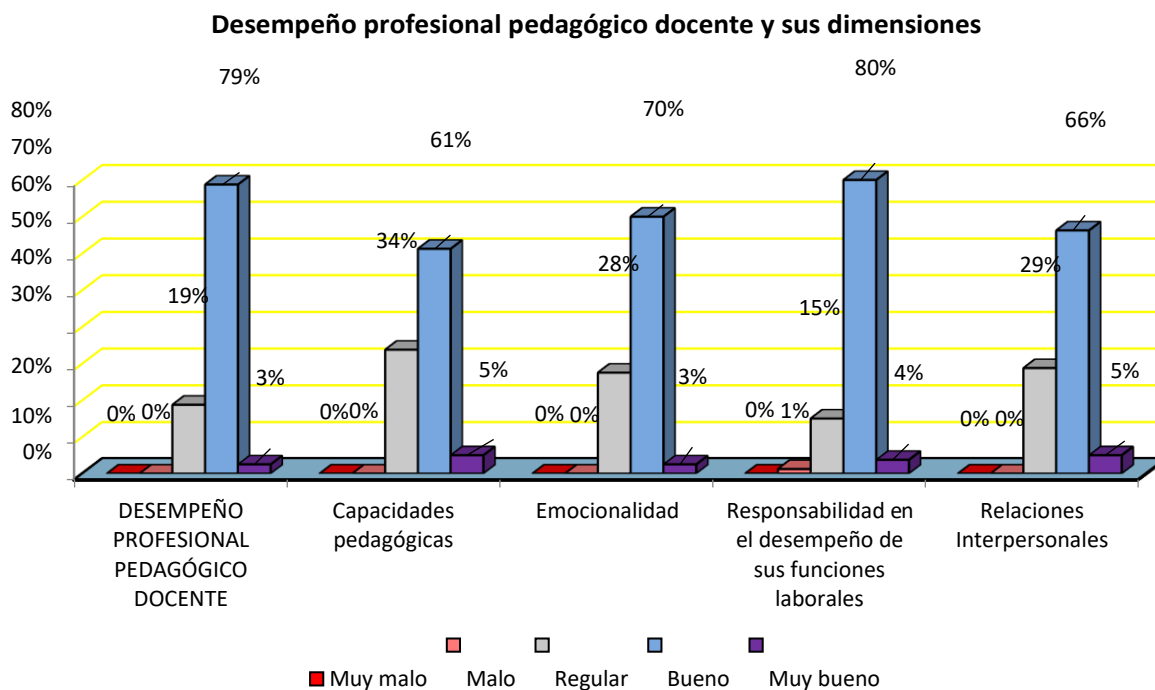


Figura 2: Desempeño profesional pedagógico docente y sus dimensiones, I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.

En la valoración del desempeño profesional pedagógico docente, el 79% de los docentes lo ubican en el nivel bueno, el 19%, en regular. En las dimensiones: capacidades pedagógicas, el 61%, respondió que es bueno y 34%, que es regular. En dimensión emocionalidad, el 70%, considera que es bueno y el 28%, que es regular. En el componente responsabilidad del desempeño de funciones, el 80% lo sitúa en bueno y el 15% en el nivel regular. Finalmente, en el componente relaciones interpersonales, el 66% contestó que es bueno y el 29%, lo ubican como regular. Existiendo una predominancia del nivel bueno.

3.2. Análisis inferencial de los resultados

3.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad seleccionada es la prueba de Kolmogorov – Smirnov, consideran que el grupo es mayor a 50 elementos.

Se ha tomado en cuenta las siguientes hipótesis:

Para la variable liderazgo docente

Ho: El liderazgo docente tiene una distribución normal

H1: El liderazgo docente no tiene una distribución

Para la variable desempeño profesional pedagógico docente

Ho: El desempeño profesional pedagógico docente tiene una distribución normal

H1: El desempeño profesional pedagógico docente no tiene una distribución

La regla de decisión se realizó con los parámetros siguientes: la significancia preestablecida de $\alpha=0.05$, con un nivel de confianza del 95%:

a) Si Sig. p < Sig. a = Rechazar Ho.

b) Si Sig. p > Sig. a = Aceptar Ho.

Tabla 5: Resultados de prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
	LIDERAZGO DOCENTE	DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE
N	80	80
Estadístico de prueba	,248	,106
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,027

En la prueba de Kolmogorov – Smirnov para el liderazgo docente, la significancia asintótica, es inferior al valor de significancia ($\alpha = 0,05$), refutándose Ho, es decir que los datos no presentan distribución normal. En el desempeño profesional pedagógico docente la significancia asintótica es inferior al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), refutándose Ho, lo que significa que los datos no presentan distribución normal. En base a los resultados presentados, se seleccionó el coeficiente de Spearman, como prueba estadística.

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No Existe relación directa entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Coefficiente de correspondencia: Rho de Spearman.

Tabla 6

Tabla cruzada de Liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente.

			Liderazgo Docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño profesional pedagógico docente	Regular	N°	5	10	0	15
		%	6,3%	12,5%	0,0%	18,8%
	Bueno	N°	1	59	3	63
		%	1,3%	73,8%	3,8%	78,8%
	Muy bueno	N°	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total	N°	6	69	5	80	
	%	7,5%	86,3%	6,3%	100,0%	

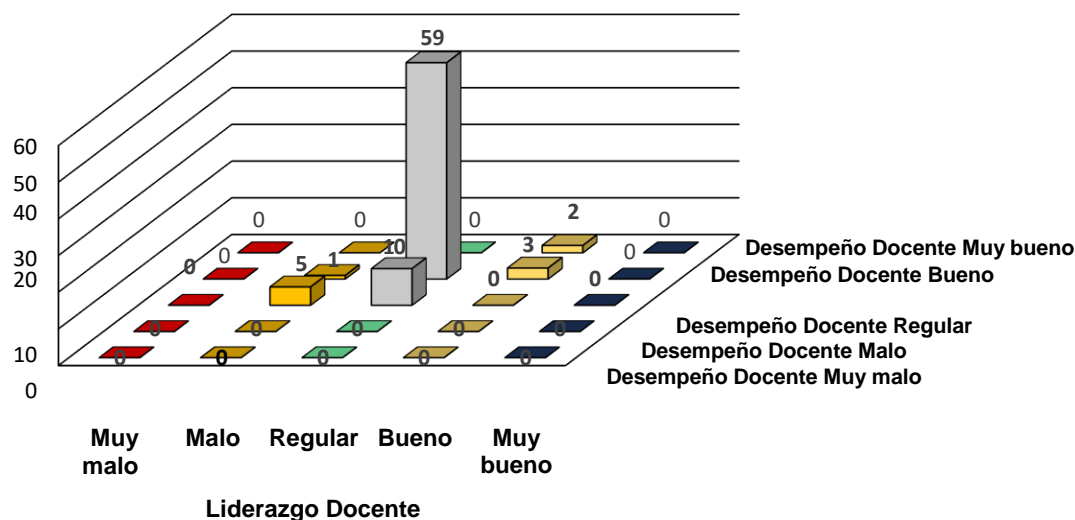


Figura 3: Relación del liderazgo docente, con el desempeño profesional pedagógico.

Se observa que existe una mayor coincidencia se presenta en el nivel regular (desempeño de los educadores) y bueno (desempeño de los educadores), en un 73,8%, que representa a 59 docentes; de las variables estudiadas.

Tabla 7*Resultados de la correspondencia de Spearman para la hipótesis general*

		Variable 2: Desempeño profesional pedagógico docente
Variable 1	Rho de Spearman	,443
Liderazgo docente	Significancia	,000
	N	80

El coeficiente de Spearman es $r = 0,443$ (correspondencia moderada). El valor de significancia calculado (0,000) fue inferior al formulado (0,05), revelando correspondencia significativa de las variables, refutándose H_0 y aceptándose H_1 .

Prueba de la hipótesis específica 1

H_1 : Existe una correspondencia directa entre la dimensión Proactividad y el desempeño profesional pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

H_0 : No Existe relación directa entre la dimensión Proactividad y el desempeño profesional pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Significancia: $\alpha = 0,05$.

Coefficiente de correspondencia: Spearman.

Tabla 8*Tabla cruzada del desempeño profesional pedagógico docente y la dimensión Proactividad.*

		Proactividad			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desempeño profesional pedagógico docente	Regular	3 3,8%	12 15,0%	0 0,0%	15 18,8%
	Bueno	2 2,5%	53 66,3%	8 10,0%	63 78,8%
	Muy bueno	0 0,0%	0 0,0%	2 2,5%	2 2,5%
	Total	5 6,3%	65 81,3%	10 12,5%	80 100,0%

Observamos que entre el desempeño profesional pedagógico de los educadores y la dimensión Proactividad, la mayor predominancia en el nivel bueno 67,5%.

Tabla 9*Resultados de la Prueba de Correspondencia de Spearman para la hipótesis específica 1*

		Variable 2: Desempeño profesional pedagógico docente
Dimensión 1	Rho de Spearman	,433
Proactividad	Significancia	,000
	N	80

Entre el desempeño profesional pedagógico docente y dimensión Proactividad, existe una asociación moderada positiva ($Rho = ,433$), refutándose H_0 y aceptándose H_1 .

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Existe relación directa entre la dimensión Resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No Existe relación directa entre la dimensión Resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correspondencia es el de Spearman.

Tabla 10

Tabla cruzada del desempeño profesional pedagógico docente y la dimensión Resolución de problemas

			Resolución de problemas			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño profesional pedagógico docente	Regular	Nº	5	10	0	15
		%	6,3%	12,5%	0,0%	18,8%
	Bueno	Nº	2	51	10	63
		%	2,5%	63,7%	12,5%	78,8%
	Muy bueno	Nº	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		Nº	7	61	12	80
		%	8,8%	76,3%	15,0%	100,0%

Existe mayor predominancia en el nivel regular y bueno (63,71%), de los resultados de la dimensión Resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente.

Tabla 11

Resultados de la Prueba de Correspondencia de Spearman para la hipótesis específica 2

		Variable 2: Desempeño profesional pedagógico docente
Dimensión 2	Rho de Spearman	,395
Resolución de problemas	Significancia	,000
	N	80

El valor de significancia calculado (0,000) fue inferior al formulado (0,05), revelando significativa en la correspondencia entre variable. El coeficiente de correspondencia de Spearman (0,395) revela una correspondencia baja, refutándose Ho y aceptando H1.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Existe una correspondencia directa entre la dimensión Empatía y el desempeño profesional pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No Existe relación directa entre la dimensión Empatía y el desempeño profesional pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correspondencia es el de Spearman.

Tabla 12

Tabla cruzada del desempeño profesional pedagógico docente y la dimensión Empatía

			Empatía			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño profesional pedagógico docente	Regular	Nº	5	10	0	15
		%	6,3%	12,5%	0,0%	18,8%
	Bueno	Nº	1	52	10	63
		%	1,3%	65,0%	12,5%	78,8%
	Muy bueno	Nº	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total	Nº	6	62	12	80	
	%	7,5%	77,5%	15,0%	100,0%	

Observamos que existe predominancia en el nivel regular y bueno (65%), de los hallazgos de la dimensión Empatía y el desempeño profesional pedagógico docente.

Tabla 13

Resultados de la Prueba de Correspondencia de Spearman para la hipótesis específica 3

		Variable 2: Desempeño profesional pedagógico docente
Dimensión 3	Rho de Spearman	,334
Empatía	Significancia	,000
	N	80

El valor de significancia calculado (0,00) fue inferior al formulado (0,05), revelando correspondencia significativa. El valor del coeficiente de correspondencia (0,334) revela que la correspondencia baja, por lo tanto, se descarta H_0 y se admite H_1 .

IV. DISCUSIÓN

Uno de los aspectos más relegados, y no por ello menos importante, en el estudio de los factores del desempeño de los educadores es la capacidad y estilo de liderazgo que los maestros desarrollan, en este sentido es importante fijar nuestra mirada hacia esta variable, el cual es concebida como la capacidad para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que ofrece la Institución Educativa (Blanchard, 2007).

Teniendo en cuenta lo anota, en el presente estudio se buscó determinar la correspondencia que entre el liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019, para lograr este propósito se partió del diagnóstico de los niveles de desarrollo de ambas variables y luego se estableció la correspondencia entre las dimensiones del liderazgo de los docentes y el desempeño profesional pedagógico.

Entre los principales resultados se destaca que se encuestó a 80 docentes del centro educativo “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019, hallándose que el 86%, consideran que el liderazgo docente es regular y en un 6%, aseguran que es bueno, evidenciando una tendencia hacia el nivel regular

Esta situación nos invita a reflexionar sobre la necesidad de impulsar el perfeccionamiento del liderazgo docente por la relevancia que tiene y que se demuestra en otras instituciones educativas, sobre todo debe orientarse a buscar consolidar el liderazgo transformacional, que según Méndez (2013), repercute positivamente en la organización y las personas que la integra, se puede por lo tanto señalar que es más motivador y cercano al colaborador. Algunos investigadores, por la naturaleza de este tipo de liderazgo, le denomina liderazgo carismático.

Como referencia a lo descrito, tenemos la investigación realizada por Contreras (2015), quien desarrolló la indagación de maestría: Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria, concluyendo que existen evidencias suficientes para afirmar que los docentes de educación primaria practican un estilo de liderazgo transformacional lo cual hace que tengan un óptimo desempeño en el ejercicio profesional y personal.

Respecto a las dimensiones del liderazgo docente se ha considerado la taxonomía de Bolívar (1997), quien señala las siguientes: La proactividad, la resolución de problemas y la empatía.

En el estudio realizado respecto a la dimensión Proactividad, el 81% señala que es regular y el 15%, que es bueno, revelando este resultado que la actitud que asumen los docentes de esta institución educativa refleja el pleno control de su comportamiento de un modo activo, lo que involucra la toma de iniciativa, así como la ejecución de acciones originales e intrépidos para generar mejoras, haciendo preponderar la libertad de deliberación sobre las situaciones de la vida (Bolívar, 1997).

En la dimensión Resolución de problemas, el 76% considera que es regular y el 15%, señala que es bueno. Se aprecia que principalmente se ubica en el nivel regular, describiendo de esta manera que falta afianzar en los docentes estudiados, la capacidad para afrontar los problemas presentados en la vida escolar, evitando además eludir éstos, porque se pueden complicar y volverse difíciles de manejar.

Respecto a la dimensión empatía el 78% contestaron que es regular y el 15% que es bueno, predominando el nivel regular, evidenciando la necesidad de consolidar la capacidad de los docentes de ponerse en el lugar del otro, resaltándose además que esta capacidad es esencial para las interacciones sociales y mantener buenas relaciones entre los agentes de la colectividad educativa (Cárcamo, 2013).

En la valoración del desempeño profesional pedagógico de los educadores, el 79% de los docentes interrogados, lo ubican en el nivel bueno y el 19%, de los docentes señalan que se localiza en la escala regular, apreciándose una tendencia hacia el nivel bueno, deduciéndose que existe un adecuado manejo de conocimientos específicos sobre la profesión docente, donde encontramos procesos relacionados con la psicología del desarrollo de los estudiantes, así como los procesos pedagógicos generales relacionados con el aprendizaje y los procesos didácticos, además debe estar capacitado para el manejo de estrategias que le permitan intervenir en la construcción de aprendizajes de los estudiantes, la evaluación y retroalimentación respectiva, promoviendo el desarrollo de un pensamiento, crítico, creativo y de resolución de problemas (Enrique, 2008).

Para estudiar las dimensiones del desempeño profesional pedagógico docente, se ha considerado, las expuestas por Valdés (2004), quien considera: Capacidades tanto pedagógicas como didácticas, gestión de las emociones, niveles de responsabilidad en el desempeño de sus cargos y relaciones a nivel interpersonal.

Al analizar el nivel de desarrollo de la dimensión capacidades pedagógicas, el 61%, respondió que es bueno y 34%, que es regular, es decir que mayoritariamente se ubica en el nivel bueno, lo cual significa que los docentes estudiados, logran apropiarse de una sólida formación teórica y metodológica, incorporando además complejos conocimientos, capacidades y actitudes (Valdés, 2004).

En dimensión emocionalidad, el 70%, de los docentes encuestados, considera que se ubica en la escala de bueno y el 28%, respondieron que es regular, apreciándose una tendencia hacia el nivel de bueno, lo que revela que los maestros focalizados, logran autorregular las emociones, es decir manejar las emociones consideradas como negativas, para el proceso educativo y en general para las relaciones o interacciones personas que se establecer entre escolares y otros agentes de la colectividad educativa.

En este punto es sustancial subrayar que el manejo de emociones y la motivación es importante para el desempeño de los educadores, tal como lo afirma Marino (2017), quien desarrolló la investigación titulada: Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015, donde finiquita que la motivación laboral presenta una asociación altamente significativa con el desempeño de los profesores.

En el componente responsabilidad del desempeño de funciones, el 80% de los docentes encuestados lo ubica en el nivel bueno y el 15% de ellos, señala que se encuentra en la valoración regular. Se observa que destaca el nivel bueno, lo cual nos revela que los docentes tienen actitudes positivas respecto a la puntualidad y asistencia, así como del nivel de participación de las actividades educativas o en las denominadas jornadas de reflexión que se desarrolla con los docentes, además del cumplimiento de la normatividad. Comprende también la capacitación permanente y participación en las decisiones que se correspondencia con la vida institucional.

En la dimensión relaciones interpersonales, el 66% contestó que es bueno y el 29%, lo ubican como regular. Existiendo una predominancia del nivel bueno, que nos permite deducir la existencia de relaciones positivas entre los diversos agentes de la colectividad educativa.

Para estudiar el nivel de correspondencia entre las variables del presente informe, se consideró, de acuerdo a los resultados de Kolmogorov – Smirnov, el coeficiente de Spearman, como prueba estadística, encontrando como resultado los siguientes hallazgos:

En referencia a la asociación entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, el coeficiente de Spearman es $r = 0,443$ (correspondencia moderada). El nivel de significancia calculada (0,000) fue inferior al formulado (0,05), revelando correspondencia significativa entre las variables, refutándose H_0 y aceptándose H_1 .

Resultados que presenta coincidencia con el trabajo realizado por Espinoza (2017), quien en su indagación: Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño de los educadores, en las organizaciones educativas iniciales de la unión peruana del norte, 2016, establece que el clima organizacional y el liderazgo docente son predictores del desempeño profesional de los educadores.

Así mismo es necesario tener presente que es necesario optimizar el nivel de liderazgo docente por su repercusión en el desempeño de los educadores y por ende en servicio educativo que se oferta, tal como lo señala Negrete (2015), quien desarrolló la tesis: Estilo de liderazgo y desempeño de los educadores tomando en cuenta la opinión de los educandos de un centro educativo secundario de Ventanilla., determinar que se presenta una correspondencia moderada de la variable estilo de liderazgo y desempeño de los educadores, de acuerdo a la percepción de los escolares encuestados, añadiendo además que un liderazgo óptimo, influye en el perfeccionamiento del desempeño de los educadores y por consecuencia en el perfeccionamiento de la calidad de los servicios educativos.

Sobre el tipo de liderazgo o de estilo de liderazgo que se debe impulsar, se destaca el liderazgo transformacional, en este sentido Pérez (2017), en su indagación: El Liderazgo transformacional y el desempeño de los educadores en el colegio público

Túpac Amaru, deduciendo que Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los educadores en este colegio público.

Sobre la correspondencia entre la dimensión Proactividad y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, se estableció que existe una asociación moderada positiva ($Rho = ,433$), refutándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna.

Al indagarse sobre la correspondencia entre el componente Resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, se encontró que el valor de significancia calculada (0,000) fue inferior al formulado (0,05), revelando significativa en la correspondencia entre variable. El coeficiente de correspondencia de Spearman (0,395) revela una correspondencia baja, refutándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Respecto a la correspondencia entre la dimensión Empatía y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, el valor de significancia calculado (0,00) fue inferior al formulado (0,05), revelando correspondencia significativa. El valor del coeficiente de correspondencia (0,334) revela que la correspondencia baja, en consecuencia, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación moderada entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019, apreciándose un valor del coeficiente de Spearman de $r = 0,443$ y un valor de significancia calculado (0,000) inferior al formulado (0,05), revelando correspondencia significativa entre las variables.
2. La correlación entre la dimensión Proactividad y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, es moderada positiva ($Rho = ,433$).
3. La correlación entre la dimensión Resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, es baja positiva ($r = 0.395$), encontrándose que el valor de significancia calculado (0,000) fue inferior al formulado (0,05), revelando significativa en la correspondencia entre la dimensión Resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente.
4. Existe una correlación baja positiva entre la dimensión Empatía y el desempeño profesional pedagógico docente en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc – 2019, donde el valor del coeficiente de correspondencia fue de 0,334 y el valor de significancia calculado (0,00) fue inferior al formulado (0,05), describiendo una correspondencia significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

A los directores:

Que capaciten a su personal y lo entrenen para impulsar el desarrollo de su capacidad de liderazgo, especialmente del liderazgo transformacional, por la importancia que tiene en el perfeccionamiento del desempeño de los educadores y calidad del servicio que se oferta.

Delegar funciones a los docentes a fin de promover el ejercicio de sus habilidades de liderazgo, buscando formar cuadros de talentos que sigan el legado educativo, construido por los directivos.

Evaluar y realizar el acompañamiento del desempeño de los educadores para optimizar esta variable y estudiar otros factores que puedan incidir en la labor docente, para optimizar la función que realiza.

A los docentes:

Ejercitar sus habilidades de liderazgo, a nivel de aula, institución educativa y comunidad, considerando que es parte de su perfil profesional.

Tener presente las dimensiones del desempeño profesional pedagógico para impulsar su fortalecimiento, teniendo en cuenta que los educadores somos profesionales de la educación y debemos demostrarlos con hechos y productos tangibles.

VII. REFERENCIAS

- Alvina, R. (2018). *Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Arias, R. (2018). *Liderazgo Docente y su influencia en la Inteligencia Emocional en estudiantes del Centro Técnico Productivo Santísima Trinidad de Lurín*. (Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al mas alto nivel: cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Bogotá: Norma.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. México: Mc Graw Hill.
- Burns, J. (1998). *Liderazgo transformacional*. Alemania: Editorial academia Española.
- Canales, W. (2017). *Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboran en docentes de secundaria, Huara*. (Tesis de Segunda Especialidad en Gestión Educativa y Acreditación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Cárcamo, H. (2013). *Ciudadanía y formación inicial docente*. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/23190/1/T34822.pdf>
- Chalco, M., & Huallpartupa, Y. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la institución educativa “César Vallejo”, del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco*. (Tesis de Segunda Especialidad con mención en Educación Inicial). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Contreras, T. (2015). *Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria*. (tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Zulia.

- Enrique, Y. (2008). *Dieño curricular y competencias laborales*. México: Mc Graw Hill.
- Escobar, A. (2017). *Rol docente y pedagogía de la ciudadanía y la convivencia*. (Tesis doctoral). Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*. (Tesis de doctorado en Educación, mención: Gestión Educativa). Lima: Universidad Peruana Unión.
- Flores, R. (2003). *Estilos de Liderazgo y su Relación con el desempeño en el Aula*. Lima: USE 06 - Ate Vitarte.
- Huzco, C. (2017). *La Gestión del escolar y el liderazgo docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Lurigancho, 2017*. (Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación, mención: Gestión Educativa). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Luján, B., & Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa*. (Tesis de Maestría en Educación: Gestión y Acreditación Educativa). Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural "San Pedro" Quiruvilca, 2015*. (Tesis de Maestría en Educación: Gestión y Autoevaluación de la Calidad Educativa). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Mejía, H. (2018). *Modelo de estrategias motivacionales para desarrollar el liderazgo educativo de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria focalizadas del distrito de José Leonardo Ortiz*. (Tesis de Doctorado en Educación). Chiclayo: Universidad César Vallejo.

- Melenje. (2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional*. México: Universidad de Monterrey.
- Méndez, A. (2013). *Liderazgo: Liderazgo transformacional*. Obtenido de <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-transformacional.html>
- Mendez, R. (2009). *Teoría del Liderazgo Transaccional y Transformacional*. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoría-del-liderazgo-transformacional.html>.
- Negrete, J. (2015). *Estilo de liderazgo y desempeño docente según los estudiantes de una Institución Educativa de secundaria de Ventanilla*. (Tesis de maestría en Educación). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pérez, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. (Tesis de Maestría). Chile: Universidad Bío Bío.
- Portocarrero, P. (2018). *Liderazgo docente y su relación con la disciplina escolar de la I.E. 14859 de Sojo - Miguel Checa - 2017*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Primo, Y. (2017). *Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Redolfo, A. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, Departamento de Junín-2015*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Uribe, M. (2015). *Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la*

Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, 2014. (Tesis de Doctorado en Educación). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Urizar, S. (2016). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral.* (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Urquiza, T. (2015). *Influencia del estilo de liderazgo docente en el logro del aprendizaje estudiantil en la carrera profesional de arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa – 2015.* (Tesis de Maestría en Educación Superior). Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación.* Cuba: Pueblo y Educación.

Vásquez, E. (2017). *Liderazgo y práctica pedagógica de los docentes en la institución educativa “José del Carmen Cabrejo Mejía” del distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, región Cajamarca-2014.* (Tesis de Maestría en Gestión de la Educación). Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.

Vilca, E. (2017). *Liderazgo docente y ciudadanía responsable en los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 05, Lima 2017.* (tesis de Maestría en Gestión Pública). Lima: Universidad César Vallejo.

Ysla, S. (2019). *Programa de capacitación en liderazgo y proactividad para mejorar el desempeño docente en la I.E. 10 de octubre de Ciudad de Dios – Guadalupe, 2018.* (Tesis de Maestría en Educación: Gestión Educativa y Desarrollo Regional). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

Estimado docente:

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Seleccione usted una opción:

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Casi siempre

4 = Siempre

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

ÍTEMS	OPCIONES			
	Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4
PROACTIVIDAD				
1.	Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.			
2.	Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.			
3.	Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.			
4.	Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo			
5.	Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemática.			
6.	Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.			
7.	Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario.			
8.	Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas.			
9.	Me animo a ser creativo.			
10.	Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer.			
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS				
11.	Soy decidido cuando el asunto lo requiere.			
12.	Soy coherente de lo que digo con lo que hago.			
13.	Suelo ser optimista.			
14.	Tengo un avance de autoridad por los logros académicos.			
15.	Me entusiasmo con mi trabajo.			
16.	Me siento orgulloso/a de trabajar en esta institución.			
17.	Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.			
18.	Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses.			
19.	He demostrado competencia en mi trabajo como docente.			
20.	Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo			

ÍTEMS	OPCIONES			
	Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4
ÍMPATÍA				
21. Sustento mis propuestas con claridad ante los demás.				
22. Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.				
23. Puede deducir si los sentimientos de otras personas, aunque no me lo cuenten.				
24. Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.				
25. Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.				
26. Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.				
27. Tengo una conducta equilibrada y mesura en todas las situaciones				
28. Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales.				
29. Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.				
30. Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.				

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.

2.2. Específicos

- a) Determinar la relación de la dimensión Establecimiento de metas y expectativas con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- b) Determinar la relación de la dimensión Uso estratégico de recursos con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- c) Determinar la relación de la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- d) Determinar la relación de la dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- e) Determinar la relación de la dimensión Garantizar un ambiente seguro y de soporte con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.

3. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

4. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

5. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 30 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones del Liderazgo docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019, para que los docentes opinen sobre los ítems elaborados.

DIMENSIONES	INDICADORES	N° de ítems	Puntaje Máximo
Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> Actuar con confianza Activo 	10	40
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> Visión clara y atractiva 	10	40
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> Entregar poder Poder de convencimiento Integro Confianza en sus dirigidos Acepta a los demás 	10	40
Total		30	120

7. ESCALA

ESCALA GENERAL

INTERVALO	VALORACIÓN
103 - 120	Muy bueno
85 - 102	Bueno
67 - 84	Regular
49 - 66	Deficiente
30 - 48	Muy deficiente

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Proactividad	Resolución de problemas	Empatía
Muy bueno	35 - 40	35 - 40	35 - 40
Bueno	29 - 34	29 - 34	29 - 34
Regular	23 - 28	23 - 28	23 - 28
Deficiente	17 - 22	17 - 22	17 - 22
Muy Deficiente	10 - 16	10 - 16	10 - 16

8. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE

Estimado Director(a):

Agradecemos su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada al Liderazgo docente y el Desempeño profesional pedagógico docente que laboran en esta Institución Educativa, desarrollando el cuestionario siguiente:

CÓDIGO O INICIALES DEL DOCENTE EVALUADO: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1.	Demuestra que domina la temática en su área					
2.	Trata que sus clases sean interesantes					
3.	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4.	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5.	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6.	Percibe que sus estudiantes se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
EMOCIONALIDAD						
7.	Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes.					
8.	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
9.	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10.	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11.	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
12.	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
13.	Realiza proyectos de investigación.					
14.	Cumple con el horario de clase establecido.					
15.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16.	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17.	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18.	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
19.	Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes					
20.	Utiliza el espacio de las clases, para que el estudiantado realice investigaciones, de acuerdo con su propio interés					
21.	Propicia un ambiente adecuado					
22.	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23.	Propone actividades que le permite desarrollar algunas habilidades cognitivas, como analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24.	Sus sesiones lo desarrollan en un ambiente de cordialidad					

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.

2.2. Específicos

- a) Determinar la relación de la dimensión Establecimiento de metas y expectativas con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- b) Determinar la relación de la dimensión Uso estratégico de recursos con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- c) Determinar la relación de la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- d) Determinar la relación de la dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019.
- e) Determinar la relación de la dimensión Garantizar un ambiente seguro y de soporte con el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019

3. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

4. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

5. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 24 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones del desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019, para que los profesores, opinen sobre los ítems elaborados.

DIMENSIONES	INDICADORES	N° de ítems	Puntaje Máximo
Capacidades pedagógicas	- Dominio científico y dinamismo - Habilidad para promover aprendizajes - Capacidad para comprobar los aprendizajes adquiridos.	06	30
Emocionalidad	- Nivel de compromiso y motivación de logro - Uso de habilidades sociales y promoción de valores.	06	30
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	- Aporta al desarrollo institucional. - Participación en actividades institucionales - Responsabilidad en el cumplimiento de tareas académicas.	06	30
Relaciones interpersonales	- Nivel de aplicación de valores sociales - Desarrollo de habilidades sociales - Ambiente de trabajo adecuado	06	30
Total		24	120

7. ESCALA

ESCALA GENERAL

INTERVALO	VALORACIÓN
102 - 120	Muy bueno
83 - 101	Bueno
63 - 82	Regular
44 - 62	Deficiente
24 - 43	Muy Deficiente

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Relaciones interpersonales
Muy bueno	26 - 30	26 - 30	26 - 30	26 - 30
Bueno	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25
Regular	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Deficiente	12 - 16	12 - 16	12 - 16	12 - 16
Muy Deficiente	06 - 11	06 - 11	06 - 11	06 - 11

8. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué correspondencia existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Hi= Existe relación significativa entre el Liderazgo docente y el Desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. H0= No Existe relación entre el Liderazgo docente y el Desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proactividad 2. Resolución de problemas 3. Empatía 	<p>Tipo de investigación: Aplicada. Nivel de investigación: Descriptivo. Diseño de Investigación: Diseño Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M[M] --> Ox[Ox] M --> Oy[Oy] Ox --> R[R] Oy --> R </pre> <p>Dónde: M = Muestra Ox = Observación de variable = Liderazgo pedagógico directivo. Oy = Observación de variable = Desempeño profesional pedagógico docente. R = Relación entre las dos variables</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: 80 docentes de educación secundaria de la Institución Educativa: José Andrés Rázuri, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>Muestra: No probabilística, conformado por una muestra de 80 docentes de educación secundaria de la Institución Educativa: José Andrés Rázuri, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Encuestas – Cuestionarios de encuestas.</p> <p>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos Medidas de Tendencia Central, de Dispersión. Coeficiente de correlación. Prueba estadística. Además, se realizará con el software MS-Excel 2016 y el SPSS V.24 para el procesamiento de datos.</p> <p>Criterio de validez: Criterio de confiabilidad:</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico de los educadores, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía y el desempeño profesional pedagógico docente, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación de la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. 2. Determinar la relación de la dimensión resolución de problemas con el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. 3. Determinar la relación de la dimensión empatía con el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.. 	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación significativa entre la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; Ho. No Existe relación entre la dimensión proactividad y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; Ho: No Existe relación entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dimensión empatía y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; Ho: No Existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño profesional pedagógico, en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>Variable 2: Desempeño profesional pedagógico docente. (Enríquez, 2006).</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidades pedagógicas 2. Emocionalidad 3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 4. Relaciones interpersonales. 	

Anexo 3: Validación de instrumentos

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Mención: Gestión de la Educación		ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO															
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				Nunca	A Vez	Con frecuencia	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL DIMENSION	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
LIBRERÍA DOCENTE	Productividad	Activo	Activo con confianza	1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.															
				2. Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.															
				3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.															
				4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo															
				5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemática.															
				6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir															
				7. Me estimulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario.															
				8. Facilito que las cosas se hagan antes que imposertas.															
				9. Me animo a ser creativo															
				10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer.															
				11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere.															
				12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago.															
				13. Suelo ser optimista.															
				14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos.															
				15. Me entusiasmo con mi trabajo.															

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Nunca	A Vezes	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIBRANGO DOCENTE	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva					X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X		
	Comprensión y expresión de contenidos						X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X		
	Poder de convencimiento						X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X		
	Empatía	Integridad					X	X	X	X	X		
						X	X	X	X	X			
						X	X	X	X	X			
Aceptación de los demás						X	X	X	X	X			
						X	X	X	X	X			
						X	X	X	X	X			
						X	X	X	X	X			

[Handwritten Signature]
 Firmado por: *[Handwritten Name]*
 CÉSAR VALLEJO, 2022
 ASISTENTE ADMINISTRATIVO
 RUTP: C80-A123456789
 DNI: 81234567

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Desempeño profesional pedagógico docente	Capacidades pedagógicas	- Demuestra conocimientos y dominio Habilidad para promover aprendizajes Capacidad para comprender los aprendizajes adquiridos	1. Demuestra que domina la temática en su área 2. Trata que sus clases sean interesantes 3. Comienza en forma clara sus ideas y reflexiones 4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorezcan el aprendizaje	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
				X		X		X		X		X		X			
				X		X		X		X		X		X			
				X		X		X		X		X		X			
	Emocionalidad	Uso de habilidades sociales y promoción de valores.	5. Utiliza diferentes formas de evaluación (trabajos, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros) 6. Permite que sus estudiantes se abracen y distingan en clase por ello les hace que llamen la atención 7. Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes 8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje 9. El tema que se a tratar le motiva a que busque información adicional 10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración 11. Está disponible para resolver dudas o consultar de sus estudiantes en horas fuera de clase. 12. Promueve una responsabilidad al trabajo del mucho estudiante.	5. Utiliza diferentes formas de evaluación (trabajos, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros) 6. Permite que sus estudiantes se abracen y distingan en clase por ello les hace que llamen la atención 7. Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes 8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje 9. El tema que se a tratar le motiva a que busque información adicional 10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración 11. Está disponible para resolver dudas o consultar de sus estudiantes en horas fuera de clase. 12. Promueve una responsabilidad al trabajo del mucho estudiante.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
					X		X		X		X		X		X		
					X		X		X		X		X		X		
					X		X		X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DEMONSTRACIÓN DEL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DEMONSTRACIÓN DEL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Desempeño profesional pedagógico docente	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Aperta al desarrollo institucional.	13. Realiza proyectos de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Cumple con el horario de clase establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación en actividades institucionales	15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			16. Participa en los comités, comités, grupos de trabajo y demás comisiones según sea el requerimiento de la vida institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Responsabilidad en el cumplimiento de tareas asignadas	Responsabilidad en el cumplimiento de tareas asignadas	17. Participa en actividades (cursos, talleres, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. Planifica sus sesiones de clase institucionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Nivel de aplicación de valores sociales	Nivel de aplicación de valores sociales	19. Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				20. Utiliza el espacio de los clases, para que el estudiante realice investigaciones, de acuerdo con su propio interés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo de habilidades sociales	Desarrollo de habilidades sociales	21. Propicia un ambiente adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aptitud de trabajo adecuado	Aptitud de trabajo adecuado	Aptitud de trabajo adecuado	23. Promueve actividades que le permitan desarrollar algunas habilidades cognitivas, como: análisis, síntesis, comparación, abstracción, pensamiento crítico o ser creativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. Sus sesiones se desarrollan en un ambiente de cordialidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

[Firma manuscrita]
Firma del evaluador: *[Firma]*
N.º de identificación: *[Número]*

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Desempeño pedagógico profesional docente, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dora Paima, Luis Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	-------	-----------

[Firma manuscrita]

Firma del evaluador

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA
CARRERA DE GESTIÓN EDUCATIVA
CICLO I - 2019

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIA- BLE	DIMEN- SIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES V/O RECOMEN- DACIONES			
				Nada	A Voz	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	
LIBERAZO DOCENTE	Proacti- vidad	Activo con confianza	<p>1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.</p> <p>2. Contemplo los distintos puntos de vista y la critica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.</p> <p>3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.</p> <p>4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo</p> <p>5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mí problemática.</p> <p>6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.</p> <p>7. Me estimulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario.</p> <p>8. Facilito que las cosas se hagan antes que imposibles.</p> <p>9. Me animo a ser creativo.</p> <p>10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer</p> <p>11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere</p> <p>12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago.</p> <p>13. Suelo ser optimista.</p> <p>14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos.</p> <p>15. Me entusiasmo con mi trabajo.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Nunca	A Vezes	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
LIBRARIO DOCENTE	Evolución de prácticas	Visión clara y atractiva					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Comprensión y expresión de sentimientos	Comunicación más propositiva con claridad ante los demás.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Empatía	Poder de convencimiento	24. Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Integridad	26. Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.	27. Tengo una conducta equilibrada y recienra en todas las situaciones.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Aptitud de los demás	28. Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales.	29. Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		30. Siento recibir el fruto de los demás cuando hago un buen trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Firma: 

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo Docente, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Licham Alont, Arturo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	-------	-----------


Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desarrollo profesional pedagógico docente	Capacidades pedagógicas	- Demuestra criterios científicos y fundamentos	1. Demuestra que domina la temática en su ítem						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Trata que sus clases sean interesantes						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Comienza en forma clara sus ideas y reflexiones						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidad para promover aprendizajes	Capacidad para comprender los aprendizajes subyacentes	5. Utilizar diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Permite que sus estudiantes se abran y distingan en otros por ello les tiene que llamar la atención						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Cuentan en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficacia	Uso de habilidades sociales y transmisión de valores.	9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. Promueve con responsabilidad el método del modelo analítico.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño profesional pedagógico docente	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Aperta al desarrollo institucional	13. Realiza proyectos de investigaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Cumple con el horario de clase establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Participación en actividades institucionales	15. Contribuye con apreciaciones al logro de los objetivos de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			16. Participa en los eventos, congresos, grupos de trabajo y demás actividades que se realicen en el mejoramiento de la vida institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Desempeño profesional pedagógico docente	Responsabilidad en el cumplimiento de tareas académicas	Responsabilidad en el cumplimiento de tareas académicas	17. Participa en actividades (congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. Plantea sus acciones de clase académicamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Nivel de aplicación de valores sociales	19. Demuestra respeto por los ideas de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			20. Utiliza el espacio de las clases, para que el estudiante realice investigaciones, de acuerdo con su propio interés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado	Relaciones interpersonales	21. Propone un ambiente adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo de habilidades sociales	23. Propone actividades que le permitan desarrollar algunas habilidades cognitivas, como analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			24. Sus acciones lo desvirtúan en un ambiente de cordialidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	


Firma de Guadalupe

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Desempeño pedagógico profesional docente, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Licham Alant, Antero.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	--------------	-----------


Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A Vez	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO				
LIBRADO DOCENTE	Proactividad	Actuar con entusiasmo	1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas. 2. Contemplo los distintos puntos de vista y la critica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución. 3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades. 4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo. 5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemáticas. 6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir. 7. Me estimulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario. 8. Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas. 9. Me animo a ser creativo. 10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer. 11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere. 12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago. 13. Suelo ser optimista. 14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos. 15. Me entusiasmo con mi trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	Activo	1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas. 2. Contemplo los distintos puntos de vista y la critica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución. 3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades. 4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo. 5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemáticas. 6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir. 7. Me estimulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario. 8. Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas. 9. Me animo a ser creativo. 10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer. 11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere. 12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago. 13. Suelo ser optimista. 14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos. 15. Me entusiasmo con mi trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas. 2. Contemplo los distintos puntos de vista y la critica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución. 3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades. 4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo. 5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemáticas. 6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir. 7. Me estimulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario. 8. Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas. 9. Me animo a ser creativo. 10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer. 11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere. 12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago. 13. Suelo ser optimista. 14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos. 15. Me entusiasmo con mi trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Nunca	A Vezes	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL DOCENTE Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIBRARIO DOCENTE	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Empatía	Comprensión y expresión de emociones						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Integridad	Poder de convencimiento						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Aceptación de los demás							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

[Firma]
Mónica C. Sánchez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño profesional pedagógico docente		Aporta al desarrollo institucional.	13. Realiza proyectos de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Cumple con el horario de clase establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. Participa en los eventos, talleres, grupos de trabajo y demás ocasiones en las que se promueve el mejoramiento de la vida institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Participación en actividades institucionales		17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			18. Planifica sus sesiones de clase.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			19. Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			20. Utiliza el espacio de las clases, para que el estudiante realice investigaciones, de acuerdo con su propio interés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Relaciones interpersonales	Nivel de aplicación de valores sociales		21. Propicia un ambiente adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			22. Mantiene buenas relaciones laborales con el grupo de estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			23. Propone actividades que le permitan desarrollar algunos habilidades cognitivas, como análisis, compare, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			24. Sus acciones lo desarrollan en un ambiente de cordialidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Ambiente de trabajo adecuado				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

[Firma]
Profesor evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Desempeño pedagógico profesional docente, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Guillermo Bringas, José Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	--------------	-----------


Firma del evaluador

Anexo 4: Prueba de confiabilidad

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8952$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

Nº	Proactividad										Resolución de problemas										Empatía										LIDE- RAZGO DOCENT E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	83	
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	105	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	106	
4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	109		
5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	105	
6	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	102	
7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	102	
8	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	107	
9	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	107	
10	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	107	
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	110	
12	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	107	
13	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	108	
14	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	103	
15	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	102
16	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111	
17	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	102	
18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	88	
19	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	3	3	2	72	
20	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	83	
Suma	69	67	62	71	71	72	69	65	64	65	71	66	66	64	70	71	65	69	66	69	67	66	70	68	69	65	65	66	64	67	1692	
s	0.60	0.67	0.72	0.60	0.51	0.60	0.76	0.72	0.77	0.72	0.51	0.80	0.73	0.83	0.69	0.60	0.79	0.60	0.86	0.69	0.81	0.66	0.76	0.68	0.76	0.85	0.73	0.70	0.81	10.66		
S²	0.37	0.45	0.52	0.37	0.26	0.36	0.58	0.51	0.59	0.51	0.26	0.64	0.54	0.69	0.47	0.37	0.62	0.37	0.75	0.47	0.66	0.43	0.58	0.46	0.58	0.51	0.72	0.54	0.48	0.66	113.73	

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE**

“ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

K	$\sum(S_i^2)$	S_t^2
30	15,31	113,73

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \times \left(1 - \frac{15,31}{113,73} \right) = 0,8952 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8961$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	Capacidad pedagógica						Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						Relaciones interpersonales						DESEMPEÑO DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	total
1	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	62
2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	63
3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	71
4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	74
5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	75
6	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	77
7	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	77
8	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	68
9	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	81
10	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	82
11	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	78
12	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	77
13	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	61
14	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	63
15	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	81
16	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	84
17	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	86
18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	86
19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
20	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	62
suma	62	58	64	62	61	59	60	61	61	60	60	62	63	59	62	61	61	61	60	61	58	62	62	61	1338
s	0.72	0.72	0.52	0.72	0.76	0.83	0.73	0.76	0.76	0.73	0.86	0.79	0.67	0.76	0.72	0.76	0.60	0.83	0.73	0.76	0.72	0.72	0.64	0.69	9.63
s²	0.52	0.52	0.27	0.52	0.58	0.68	0.53	0.58	0.58	0.53	0.74	0.62	0.45	0.58	0.52	0.58	0.37	0.68	0.53	0.58	0.52	0.52	0.41	0.47	92.68

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

“ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

K	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
24	12,82	92,68

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left(1 - \frac{12,82}{92,68} \right) = 0,8961 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Anexo 5: Documentos administrativos



AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa N° 80403 "Cristo Rey" del CPM de Pacanguilla, distrito de Pacanga, jurisdicción de la UGEL Chepén, provincia de Chepén región La Libertad, quien al final suscribe:

AUTORIZA:

Al docente Luis Enrique Hernández Zárate con DNI N° N°06618306, para que aplique el plan piloto de su proyecto de tesis denominado "Liderazgo Docente y Desempeño Profesional Pedagógico Docente",. Trabajo que deberá realizar a partir de la fecha 22 hasta el 28 de octubre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Pacanguilla, 18 de octubre del 2019




Mg. Ernesto Bautista Lechi Prota!
DIRECTOR (e)

CONSTANCIA

El **Director** de la Institución Educativa Emblemática "José Andrés Rázuri" del distrito de San Pedro de Lloc, jurisdicción de la UGEL Pacasmayo, provincia de Pacasmayo región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, el docente Luis Enrique Hernández Zárate, identificado con DNI N°06618306, ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominado: "Liderazgo Docente y Desempeño Profesional Pedagógico Docente", de los instrumentos de evaluación al personal docente de dicha institución, a partir del 22 al 28 de octubre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

San Pedro de Lloc , 31 de Octubre 2019



I. E. EMBLEMÁTICA
JOSE ANDRES RAZURI S.P.L.
UGEL PACASMAYO

Mg. Wily Raúl Cueva Valverde
DIRECTOR



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc, 2019

Bachiller (a): **HERNANDEZ ZARATE LUIS ENRIQUE**

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	4	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	4	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	4
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: _____ Recomendado para publicación () SI () NO					16	16	16

Presidente: **Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN**

Secretario: **Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO**

Vocal: **Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA**

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado