



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la
Institución Educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de
Bellavista, 2020**

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

AUTORA:

Meléndez Cárdenas, Magali (ORCID: 0000-0003-3840-2083)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padre, que es mi luz en el cielo. A mi madre, quien está siempre pendiente de mí. A Roberto, por su apoyo constante. A mi hija María Alexandra, por ser parte del motivo de mi preparación y el soporte para concluir este proyecto.

Magali

Agradecimiento

Al equipo directivo y docentes de la institución educativa N° 0050 Abraham Cárdenas Ruiz, quienes contribuyeron a facilitarme información para alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de liderazgo pedagógico directivo.....	22
Tabla 2: Nivel de desempeño docente.....	22
Tabla 3: Prueba de normalidad de variables.....	23
Tabla 4: Coeficiente de correlación Rho Spearman para liderazgo pedagógico.....	23
Tabla 5: Coeficiente de correlación Rho Spearman para liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente.....	25
Tabla 6: Coeficiente de correlación Rho Spearman para liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente.....	27
Tabla 7: Coeficiente de correlación Rho Spearman para liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente.....	29

Índice de figuras

Figura 1:	Gráfico de dispersión entre el liderazgo directivo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente.....	24
Figura 2:	Gráfico de dispersión entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente.....	26
Figura 3:	Gráfico de dispersión entre el desempeño docente y la dimensión cultural del liderazgo directivo pedagógico.....	28
Figura 4:	Gráfico de dispersión entre el desempeño docente y liderazgo directivo pedagógico.....	30

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz de la provincia de Bellavista en el año 2020. Responde a un tipo de investigación básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se consideraron un total de 48 docentes como población y muestra, no se utilizó ningún tipo de muestreo. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento dos cuestionarios adaptados del Ministerio de Educación. Los resultados nos permitieron concluir que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, dicha asociación es de grado alto y directo, puesto que el coeficiente de Spearman resultó ser 0.86, el nivel de significancia menor que 0.05 y el coeficiente de determinación de $R^2= 0,749$, que equivale al 74,9%. Por tanto, en cuanto los docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz perciban un liderazgo pedagógico directivo alto, causará un efecto positivo en el desempeño de los mismos.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, desempeño docente, aprendizaje.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between directive pedagogical leadership and teaching performance in the Abraham Cárdenas Ruiz educational institution in the province of Bellavista in 2020. It responds to a type of basic research, non-experimental design and level correlational. A total of 48 teachers were considered as population and sample, no type of sampling was used. The survey was used as a technique and two adapted questionnaires from the Ministry of Education were used as an instrument. The results allowed us to conclude that there is a highly significant relationship between the directive pedagogical leadership and the teaching performance of the Abraham Cárdenas Ruiz educational institution, said association is of a high and direct degree, since the Spearman coefficient turned out to be 0.86, the level of significance less than 0.05 and the coefficient of determination of $R^2 = 0.749$, which is equivalent to 74.9%. Therefore, as soon as the teachers of the Abraham Cárdenas Ruiz educational institution perceive a high directive pedagogical leadership, it will cause a positive effect on their performance.

Keywords: Pedagogical leadership, teaching performance, learning.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace años la escuela requiere crear nuevos pensamientos y compartir sabiduría para dar solución a la dificultad educativa en una comunidad que se convierte y evoluciona a un gran ritmo y debe sobrellevar retos, buscando mejorar la calidad educativa. Para responder a estos desafíos, el director juega un rol importante, donde debe pasar de un enfoque directivo meramente administrativo a ejercer su liderazgo pedagógico, que se traduce en establecer objetivos, realizar la planificación del currículo, evaluar la práctica educativa y la enseñanza y promover la evolución desde una mirada profesional del docente; es decir, un liderazgo para el aprendizaje.

El desempeño docente por su parte es un factor estratégico para generar mejoras en las escuelas. Se asocia directamente a la calidad educativa. Por tanto, las escuelas deben disponer de recursos humanos con aceptable preparación y con libre moralidad para el desempeño de sus labores, pues ellos son los actores estratégicos y fundamentales, de esa manera, asegurar la calidad en el procedimiento de enseñar y aprender.

Actualmente en el mundo, se impulsa la transformación y consolidación de las instituciones educativas en organizaciones con innovación, que estén acordes al ritmo del crecimiento mundial; en donde el conocimiento es fundamental para lograr la cima. Sin embargo, Oplatka (2017), refiere que los directores adoptan una actitud autocrática con sus docentes y comunidad educativa. Se centran en una gestión técnico-administrativa. Weinstein y Hernández (2016), en los inicios de la década dos mil, en Estados Unidos y Europa, mostraron que el ejercicio de liderazgo directivo, impacta positivamente en los indicadores y cifras de aprendizaje. Demostrando que este factor, se encuentra en segundo lugar luego del docente.

Estudio realizado por Murillo y Romano (2013) indican que, en gran parte de Latinoamérica, los directivos abarcan demasiadas tareas, enfocadas en mayor medida a labores administrativas e insuficiente disponibilidad de tiempo para ejercer liderazgo pedagógico. TALIS (2013) revela que donde se brinda una

enseñanza innovadora se refleja un considerable liderazgo pedagógico directivo que ayuda al clima dentro de las escuelas y al trabajo en equipo. En relación a los docentes, éstos muestran un bajo desempeño, poco compromiso con la vocación de docencia y predisposición frente al ejercicio de su profesión, lo cual se asocia negativamente con el desarrollo institucional e imposibilita alcanzar la calidad educativa que tanto se anhela.

Rivero (2007) señala que las dificultades del sector en nuestro país es la insuficiente calidad de enseñanza y aprendizaje de estudiantes. Situación que se puede verificar en las cifras de las pruebas nacionales e internacionales que se aplican, donde demuestran diversas dificultades en los logros de aprendizaje, que de manera directa o indirecta se asocia al desempeño docente. Realidad que se agrava con la llegada de la pandemia, donde el gobierno peruano llevó a cabo la educación a distancia con la estrategia pedagógica “Aprendo en casa”, que ha puesto en evidencia una significativa brecha del conocimiento por parte de los docentes relacionado a la práctica de la enseñanza no presencial, puesto que se requiere de recursos, habilidades y competencias bastante específicas que no todos lo disponen en la actualidad.

En nuestra región la evaluación censal de estudiantes (2018) aplicada en el nivel secundario reporta resultados muy bajos en las distintas áreas, lo que se asocia de manera directa al trabajo que realiza el docente, por tanto, las instituciones educativas deben contar con directivos que realicen el acompañamiento, asistencia técnica y monitoreo de manera constante a la práctica educativa. El liderazgo pedagógico es la manera más eficaz de hacer frente a los desafíos de la actualidad y resolver los requerimientos educativos.

La provincia de Bellavista, tiene una gran dinámica demográfica a consecuencia de los altos índices de migración, lo que exige una responsabilidad de todos los entes educativos, a fin de realizar una buena gestión pedagógica y directiva, acompañada de un buen desarrollo del desempeño docente brindándoles los recursos y medios necesarios que conlleven a mejorar los indicadores de aprendizaje.

En la institución educativa “Abraham Cárdenas Ruiz” el liderazgo directivo, se centra en una función básicamente administrativa, dejando de lado su compromiso por gestionar las condiciones y orientar el proceso pedagógico para mejorar el aprendizaje; además presenta un buen número de docentes que continúan con la práctica de una enseñanza tradicional, con poco compromiso y predisposición, haciendo que los alumnos egresen sin alcanzar el perfil idóneo descritos en el currículo nacional. Problemas que crecieron con la llegada de la COVID – 19, donde los docentes tienen la complicada tarea de desenvolver competencias y habilidades las cuales no fueron parte de su etapa formativa e iniciar su práctica para atender a las nuevas necesidades, y que por falta de direccionalidad y orientación por parte de los directivos conlleva a no lograr los propósitos institucionales. La calidad de la enseñanza en los servicios educativos es dependiente de la calidad de sus líderes, en tanto que ejerzan liderazgo eficazmente, que origine motivación, capacidad y condición de trabajo del profesorado, quienes adaptarán el ejercicio pedagógico y consiguientemente, el aprendizaje de los alumnos. GRADE (2014).

La problemática de estas dos variables de estudio se da debido a que, en las instituciones educativas, el director aún no asume el compromiso de liderar para la mejora de los aprendizajes, se enfoca más a una gestión administrativa; los docentes continúan con una práctica pedagógica tradicional, descontextualizada y un bajo nivel de trabajo colaborativo. Estas causas conllevan a no alcanzar los objetivos institucionales propuestos y, a consecuencia de ellos, no se garantiza la calidad educativa esperada en las instituciones educativas. Al respecto, es bastante útil conocer si ambas variables se encuentran relacionadas de alguna manera, para lo cual se está considerando trabajar con el equipo directivo y la plana docente. En tal sentido, se persigue despuntar la significación del liderazgo pedagógico directivo, a través de sus dimensiones que abarcan, los procesos pedagógicos, cuyos elementos se enmarcan en la orientación de la práctica pedagógica; cultura escolar que direccionan la gestión de las condiciones del aprendizaje, la operatividad y el presupuesto que aseguren calidad en la educación del educando.

En base a la realidad problemática se formuló el problema: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020? Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico directivo en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?

Este estudio posee **justificación por conveniencia** dado que los resultados que se obtendrán permitirán cumplir con los objetivos propuestos y conocer si los directivos de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, cuentan con habilidades para una gestión con liderazgo pedagógico y cómo ésta se relaciona con el desempeño de ellos mismos. **Justificación social**, permitirá que los directivos dominen las habilidades para la gestión y liderazgo pedagógico, puesto que ello, tiene un efecto positivo en el desempeño docente, lo cual se reflejará en un aprendizaje de calidad para el alumnado, beneficiando a toda la comunidad. Tiene **justificación teórica**, en cuanto aportará en la gestión pedagógica del director y permitirá identificar y analizar el liderazgo pedagógico directivo y su efecto en el desempeño de los docentes, la que adquiere una significativa importancia para la institución educativa en estudio. En consecuencia, se incrementará los conocimientos, pues se tomarán teorías del marco del buen desempeño directivo y docente. Tiene **justificación práctica** por la necesidad de comprobar la efectividad de la práctica del liderazgo pedagógico directivo en relación al desempeño docente. El resultado de este estudio permitirá tomar medidas correctivas, concretas y reales que aporten a dar

posibles soluciones a los vacíos o problemas en relación a lo investigado. Finalmente, la **justificación metodológica**, se pone a disposición de futuras investigaciones dos instrumentos de investigación: un cuestionario para el liderazgo pedagógico directivo y un cuestionario para el desempeño docente, adaptados del marco del buen desempeño directivo y docente, los cuales permitirán establecer relaciones entre ambas variables de estudio.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Como **específicos**: Conocer el nivel de liderazgo pedagógico directivo en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Conocer el nivel de desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Analizar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Analizar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Analizar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.

Como **hipótesis general**: H_i : Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Como **específicas**: H_1 : El nivel de liderazgo pedagógico directivo en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020 es alto. H_2 : El nivel de desempeño docentes en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020 es alto. H_3 : Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. H_4 : Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. H_5 : Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos que han considerado las mismas variables. Tenemos a Orellana, K. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. (Artículo científico). Buscó identificar la influencia del liderazgo y el desempeño docente, con una muestra de 105 docentes, teniendo como resultado que el liderazgo posee una correlación positiva (directa) con el desempeño docente e igualmente con las dimensiones del desempeño docente, puesto que para todas las pruebas el p-valor de la prueba fue menor que 0.05, excepto con la dimensión de emocionalidad.

Por su parte, Orejuela, P. (2019). En su estudio titulado *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fatima -Yaguachi*. (Tesis de maestría), realizó un estudio correlacional para conocer la asociación entre el clima laboral y el desempeño docente, tomó 35 docentes como muestra, a quienes hizo responder una encuesta y un pre y post-test. Concluyó que existe una asociación directa y muy alta entre las variables.

A nivel nacional, Valdera, F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020*. (Tesis de maestría). Hizo un estudio correlacional para estudiar la asociación entre las variables, aplicando dos cuestionarios a una muestra de 70 docentes, dando como resultado la existencia de una asociación entre liderazgo directivo y el desempeño docente con un grado moderado.

Neira, P. (2019). *Relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa particular Joule - Cayma, Arequipa, 2018*. (Tesis de maestría). Investigación correlacional de enfoque cuantitativo que trabajó con un total de 20 docentes, respondieron cuestionarios, concluyendo que se presenta una correlación positiva entre liderazgo directivo y el desempeño de los educadores.

Romero, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima*. (Tesis de maestría). Estudio de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, donde la muestra fue de 30 personas, dos directores y 28 padres, a quienes aplicó dos cuestionarios, concluyendo que la gestión pedagógica directoral tiene un impacto significativo en el desempeño docente.

Autores locales precisan lo siguiente: Alvarez, L. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac" - centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Realizó una investigación básica de diseño correlacional considerando una muestra de 14 docentes; aplicando un instrumento por cada variable. Concluyó que existe una correlación positiva de grado fuerte entre las variables. El clima institucional es influenciado por el liderazgo directivo.

Benites, H (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 José Santos Chocano Gastañodi, Fausa Lamista, distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín, 2017*. (Tesis de maestría). Estudio correlacional con una muestra de 20 personas, utilizó cuestionarios, los resultados demostraron que el liderazgo directivo guarda una asociación significativa con el desempeño docente.

Oblitas, E. (2019). *Soporte pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 0180 Señor de los Milagros del distrito y provincia Bellavista, región San Martín – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Utilizó el diseño correlacional, aplicando cuestionarios a un total de 20 personas, encontró que la estrategia de soporte pedagógico guarda una asociación directa y alta con el desempeño docente.

Las teorías que refuerzan la investigación se refieren a las variables tomadas en cuenta en el presente estudio, Bateman y Snell (2009), definen al **líder** como la persona que logra influencia en otras para llegar a objetivos comunes. Son los que fomentan la proactividad, establecen la visión, generan motivación al personal con superación hacia los obstáculos logrando crecimiento dar la organización en el corto o mediano plazo. Para Robbins y Coulter (2010) un líder es alguien que tiene la capacidad de impactar a los demás. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Dirigir un equipo e influenciar para el logro de sus objetivos. Chiavenato (2001), define el **liderazgo** a la influencia entre personas ejercida en alguna tarea, para la búsqueda de metas específicas, a través de la coordinación humana. Para Elmore (2010), el liderazgo es básicamente inventar, nutrir y hacer crecer la capacidad del docente y estudiante para su involucramiento en el aprendizaje. En tanto, Bolívar (2010) nos dice que liderazgo es la habilidad de influir a otros con la visión de cumplir sus objetivos, por medio del consenso, conduciendo al equipo hacia las metas comunes. De estas definiciones se desprende que líder es el sujeto que ejerce influencia sobre un individuo o determinado equipo y esta influencia, es lo que entendemos como liderazgo, que tiene por objetivo alcanzar metas comunes.

Existen tres **enfoques tradicionales** para estudiar el liderazgo:1) **Enfoque de los rasgos**. Es la de mayor antigüedad; se basa en un líder individual y busca identificar las propiedades personales que comparten los grandes líderes. Este enfoque asume que existe una personalidad de liderazgo y también asume que los líderes nacen, más no se hacen. Luego de muchos estudios, se concluyó que no se necesita un conjunto de rasgos individuales para convertirse en un exitoso líder, aunque no hay características que aseguren un liderazgo exitoso, algunas propiedades son de mucha utilidad. Conforme a la perspectiva actual, la personalidad que diferencia al líder efectivo son: a) Empuje, se percibe un elevado grado de esfuerzo, ímpetu para el alcance de logros, esfuerzo permanente por mejorar, apetencia, vigor, firmeza y decisión. b) Motivación de liderazgo, anhelo de influenciar y dirigir. Muestran su facilidad de asumir obligaciones. c) Integridad, arman asociaciones de confianza con sus equipos ya que predomina la veracidad y honestidad, y son consecuentes con sus actos.

d) Confianza en sí mismo, logra vencer las dificultades, tomar decisiones a pesar de las adversidades y da confianza. e) Inteligencia, para convocar y analizar gran volumen de información, así como generar interpretaciones, dar solución a inconvenientes y decidir atinadamente. f) Conocimiento concerniente a sus funciones, poseen altos conocimientos respecto a la organización, la industria y los factores técnicos, esto conlleva que decidan con buen fundamento y que comprendan las consecuencias de esas mismas decisiones. g) Sociabilidad, sujetos con mucha energía, amigables, asertivos, y muy pocas veces callados. De acuerdo con Yukl (1992) este enfoque nos permite reconocer a la persona idónea, mas no indica si será exitoso o no.

2) **Enfoque conductual**, busca dar a conocer lo que los buenos líderes hacen. En este enfoque las propiedades individuales son menos importantes que el comportamiento real del líder. El líder desarrolla y practica conductas que lo identifican como tal. Uno de los principales autores que fundamentan esta teoría es el psicólogo alemán Kurt Lewin, quien propone tres estilos, conductas o comportamientos que optan los líderes en su accionar: Liderazgo autoritario, democrático y laissez faire. García (2015).

a). Estilo autocrático o autoritario, representa a un guía que impone métodos de trabajo, es unilateral y excluye la participación del personal. b). Estilo democrático, describe a aquel que involucra al personal cuando de tomar decisiones se trata, delega funciones y capacita al trabajador de acuerdo a sus necesidades. c). Estilo liberal, es un guía que posibilita que el equipo decida y ejecute su trabajo como lo consideren pertinente.

3) **Enfoque de contingencia o situacional**, considera que el comportamiento de los líderes efectivos es variante de acuerdo a la situación. El líder primero debe analizar y luego decidir sus acciones. Existen varios modelos de liderazgo efectivo, probablemente el más grande de mucha utilidad sea la teoría camino-meta, desarrollada por Robert House, la cual describe la manera cómo los líderes influyen en sus seguidores en la percepción de sus metas laborales y de las vías que toman para lograrlos. Bateman y Snell (2009) refiere que los líderes eficaces son el soporte de su equipo y ayudan a cumplir los objetivos en el centro de labores.

Los factores estratégicos en esta teoría son: 1) las peculiaridades individuales y 2) la intimidación del entorno con las que convive el equipo para llegar a los

objetivos laborales. Estos factores determinan los comportamientos de liderazgo que resultan más apropiados.

Dentro de los **enfoques contemporáneos** se tiene el liderazgo **transformacional-transaccional**, un líder transaccional dirige básicamente a través de intercambio social. Genera motivación al equipo con dirección a las metas prefijadas y da reconocimiento por productividad (Bass y Riggio, 2016). Mientras que, un líder transformacional incita e inspira al equipo a llegar donde se propone. Tiene la capacidad de cambiar la mentalidad de los seguidores logrando motivación para dar soluciones a los retos (García ,2015). Liderazgo **carismático-visionario**, un líder carismático demuestra entusiasmo y seguridad, su personalidad y accionar tiene influencia en las personas para que se conduzcan de alguna manera. (Crant y Bateman, 2000) en un estudio profundo identificó cinco propiedades individuales de los líderes carismáticos: tienen una visión, destreza de comunicarla, disponibilidad de asumir riesgos, efectividad ante los dilemas del entorno y las necesidades del equipo, y comportamiento que no es común (Conger y Kanungo ,1998). Un líder visionario, tiene habilidad para crear y expresar una visión de la realidad, verosímil y atrayente de lo que se viene y que sea superior a la actual realidad. (Robbins, 2005).

Liderazgo de equipos, este tipo de líder tiene habilidades para compartir la información, posee la capacidad de confiar en otros y tolerar la autoridad, además de identificar el momento idóneo para una intervención (Nanus, 1992).

Con respecto al **liderazgo en la educación**, actualmente existe un gran interés, asociada al papel del director, ya que hay una necesidad el conducir eficaz y eficientemente los centros educativos y promover escenarios pedagógicos que apoyen el aprendizaje del estudiante. Un factor escolar relacionado a la mejora de las escuelas es el liderazgo directivo, al cual se le considera como el segundo factor de mayor importancia (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2014).

El **liderazgo educativo** es el ejercicio de influenciar en una comunidad escolar, cuyo fin es mejorar la calidad del aprendizaje (Bolívar, 2014). Destreza de dirigir y poder de influencia sobre otros para organizarlos y llegar a las metas compartidas de la I.E. (Leithwood, 2009). En el marco del buen desempeño del directivo, se considera que los servicios educativos requieren de un líder que impacte, inspire y motive a la comunidad educativa de acuerdo a lo pedagógico, consiguiendo entrelazar la labor docente, la convivencia escolar y la participación de la familia (Ministerio de Educación, 2014).

El liderazgo educativo causa un efecto significativo en la transformación de una I.E., ya que permite puntualizar la capacidad de los locales escolares, remarcando en elementos como la motivación, destrezas, ejercicio, condiciones de trabajo y marcando indirectamente en el aprendizaje del educando. Aunque el liderazgo educativo se ejerce de manera formal por los directivos asignados, sin embargo, puede ser compartido con la comunidad educativa (Leithwood, 2006). De esta forma, se hace importante que quien lidera la escuela tenga conocimiento pleno de las estrategias actuales para conseguir crear procesos de mejora (Valenzuela y Horn, 2012).

Garbanzo y Orozco (2009), tomando como referencia diversos autores, clasifican el liderazgo en la educación de la siguiente manera: a) Liderazgo pedagógico, fija su impulso en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se da en el aula. Está enfocado a la gestión de las escuelas, buscando contribuir el apoyo que el director es capaz de ofrecer a la labor docente y llegar más lejos que las labores netamente administrativas que también dependen de él. b) Liderazgo situacional. Prioriza la gestión del recurso humano, desde una misión del núcleo en función de realidades distintas de la institución educativa y lo admite con una mirada transformadora. Necesita sabiduría para asignar y guiar a su equipo. c) Liderazgo transformador. Adhiere a la I.E la gestión de calidad convirtiendo la cultura para estos fines y la direcciona hacia sistemas de mejora sólidos. d) Liderazgo innovador. Hace progresar en procesos más aprovechables de los que ya existen. Compromete al profesorado a desarrollar actividades en beneficio de su propio progreso y promueve la actividad académica. Se le conoce como el

liderazgo de la paciencia, dado que para ver el producto transcurre un tiempo considerable. e) Liderazgo técnico. Enfatiza las técnicas y destrezas básicas para dirigir con responsabilidad la I.E., no es necesario exhortar más sino trabajar distinto.

El director es el máximo dirigente y el apoderado legítimo de la I.E., tiene bajo su responsabilidad el proceso de gestión escolar, pedagógica y administrativa (Ley de Carrera Pública Magisterial, 2016). El director es un ente primordial en el progreso de una I.E., el éxito depende mucho de sus competencias para acompañar, concertar, motivar y promover que la colectividad educativa sume esfuerzos para el logro de objetivos. De igual forma aprovecha la potencialidad del profesor. En una I.E que se ejerce un eficiente liderazgo pedagógico del director, es visible el proceso de cambio y la mejora del aprendizaje. En cuanto a **liderazgo pedagógico directivo**, es la responsabilidad de asumir la conducción y generar un efecto en otras personas para organizarse y lograr las metas concertadas en una I.E. (Leithwood y Riehl, 2019). También lo definen como la capacidad influenciar sobre otras personas, que busca mejorar el aprendizaje del alumno (Bolívar, 2010). El liderazgo pedagógico origina una función que transforma, que va en búsqueda de los requisitos de un establecimiento escolar y del aula para que fortalezcan la educación ofertada y las buenas prácticas en los docentes (Murillo, 2006). Es la influencia participativa que desarrollan los directivos para el logro de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes articulando las acciones de la comunidad educativa hacia ese objetivo. (Ministerio de Educación, 2016).

Es así que los directivos direccionan sus actividades a rediseñar el entorno de trabajo y asociaciones profesionales, ya que son considerados como los líderes pedagógicos de la escuela. Por otra parte, al mencionar liderazgo pedagógico directivo refiere que los líderes escolares en la actualidad necesitan mayores habilidades de liderazgo para la gestión y para dirigir la enseñanza y el aprendizaje (Bolívar, 2011). Por su lado, el Marco del buen desempeño del directivo asume que el director debe prestar consideración a la gestión de los procesos pedagógicos dentro de su institución educativa y la práctica de un

liderazgo pedagógico con eficiencia. Debido a eso, los directores deben estar en constante actualización de sus conocimientos y preparados en esta nueva estrategia de orientar los servicios educativos, que les permitan desarrollar las competencias y destrezas suficientes para saber identificar cuáles son los factores de su I.E. que deben ser fortalecidos prioritariamente (Ministerio de Educación, 2014).

Se da importancia a dos factores, la responsabilidad colaborativa y el compromiso. Para estos autores, el liderazgo es la capacidad de proponer principios de manera que el equipo se apropie de los objetivos y los tome como suyos (Horn y Marfán, 2010). De acuerdo a lo descrito, la función que corresponde al líder pedagógico es ayudar a que el equipo docente optimice su labor e impedir que se mantengan en la rutina del día a día, la deserción escolar, el bajo nivel de participación del alumnado, la reiterada planificación, la falta de motivación, etc. El liderazgo pedagógico conlleva indiscutiblemente a mejorar los resultados de aprendizaje del alumnado (Day, Gu y Sammons, 2016).

El directivo como líder pedagógico en la institución, cumple un papel fundamental en el desarrollo de cambios en el ejercicio docente (Anderson, 2010). La visión está fijada en la gestión del aprendizaje y el mejoramiento del ejercicio docente. Los directivos deben hacer simple el trabajo del docente, facilitándoles recursos suficientes para su buen desempeño; asimismo, deben apoyarlos a superar todo tipo de adversidades que obstaculicen el desarrollo de sus funciones, deben fomentar la implicancia constante de los padres y comunidad en general, para que se garantice el seguimiento y monitoreo escolar y académico de sus hijos (Álvarez ,2015). Al respecto, el MINEDU señala: La reforma de las instituciones educativas necesita organizar el papel del director desde una mirada del liderazgo pedagógico (Ministerio de Educación, 2014).

El líder pedagógico, según estudios actuales, prioriza su función educativa en: diseñar, dar seguimiento y evaluación a las metas del establecimiento escolar.

Para (Leithwood y Riehl 2005) los directores deben ejercer un liderazgo pedagógico que se traduce en: a) Mostrar una dirección, es decir construir una visión estratégica compartida, con metas enfocadas en su proyecto educativo

para hacer del cambio una realidad. b) Desarrollar a las personas, debe ser capaz de desplegar las potencialidades de los docentes en todos sus aspectos. c) Buscar formas de organización adecuada, establecer una cultura colaborativa con participación de las familias y comunidad. Esta organización debe ser flexible y de acuerdo a las necesidades. d) Potenciar la instrucción en la escuela, el director tiene que estar presente y buscar formas de hacer crecer las capacidades de los docentes, motivar el trabajo colectivo, realizar acompañamiento, monitoreo y retroalimentación.

En esta investigación se tuvo por conveniente relacionar las **dimensiones del liderazgo pedagógico directivo** con los dominios del marco del buen desempeño directivo, puesto que al llegar a ser una pieza estratégica que busca orientar la profesionalización de los directivos de una I.E. pública, se proyecta que tendrán resultados muy positivos. **Procesos pedagógicos**, acciones que ejecuta el directivo para promover y asegurar la planificación curricular, monitoreo y retroalimentación de la labor docente, acciones de acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente y seguimiento de los aprendizajes. **Cultura escolar**, acciones para favorecer un clima escolar propicio para el aprendizaje de los estudiantes, consolidar una convivencia escolar con armonía en la institución educativa y promover la participación de la comunidad educativa. **Gestión de las condiciones operativas y de los recursos**, acciones para brindar locales escolares seguros y salubres en la institución educativa, gestionar y administrar de manera oportuna los recursos educativos con los cuales se cuenta, asegurar una matrícula sin condicionamientos respetando el derecho a la educación y realizar una gestión limpia de los recursos financieros (Ministerio de Educación, 2014).

En su organización, el marco de buen desempeño del directivo define los dominios, competencias y desempeños (2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños). Dominio, conjunto de capacidades que reúne un área específica de la función directiva, son interdependientes, cada dominio tiene influencia en el desenvolvimiento del otro como un total, son complementarios. Competencia, un saber hacer, busca la enseñanza que genera cambios con optimización por

medio de una autoevaluación permanente. Desempeño, acción observable que realizan los directivos y que muestra la dirección de sus competencias.

Por otro lado, hablar de **desempeño docente** une en sus significados la capacidad, competencia, proceso, o la forma de actuar. Se entiende como la práctica pedagógica que puede observarse, que se da a conocer cuando el docente expresa su competencia en búsqueda del logro de aprendizaje; está asociada a la calidad y formación de los educadores, con la visión de lograr grados de excelencia en la educación (Benítez, Cabay y Encalada, 2017). Agrupación de actividades que con motivación, preparación y creatividad desarrolla el educador, y que se refleja, en el proceso y en el resultado (Pérez, 2008). Acciones diarias que realiza el maestro en el diseño y dirección del proceso enseñanza-aprendizaje, con el fin de lograr indicadores esperados en términos de aprendizaje y cambios de conducta (Castañeda y Álvarez, 2007). Se asume como un conjunto de capacidades pedagógicas, básicas para desarrollar el ejercicio profesional (Valdés, 2003). El desempeño docente es lo que el educador tiene que dar a conocer en el entorno donde se interrelaciona con el alumno, esto considera el dominio en el plan curricular, las actividades didácticas, las herramientas y materiales didácticos que usa y la medición en el proceso enseñanza aprendizaje (Díaz Barriga y Hernández, 2006). Proceso de movilización de sus capacidades profesionales para promover en los educandos aprendizajes, competencias y habilidades para la vida, participar en la gestión educativa e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas. (Robalino, 2005).

El desempeño depende del ambiente de la escuela en la que trabaja, es un punto que se relaciona directamente a la calidad de la educación. Las I.E. deben tener profesionales con alta preparación y consciente del valor de su desempeño (Fullan, 2000). Los docentes son estratégicos para la calidad de la educación (Román y Murillo ,2008).

El desempeño del educador se considera el punto medio entre cumplimiento de las responsabilidades pedagógicas designadas y el producto de la función educativa. (Torres, 2008).

Existen tres tipos de factores asociados al desempeño docente: Asociados al mismo docente, abarca su formación académica, su estado de salud, su motivación y su compromiso. Asociados al estudiante, su preparación, salud, motivación y compromiso. Asociados al contexto, abarca el impacto que tiene el local educativo y de la propia comunidad, tener un local comfortable (Montenegro, 2003).

El Marco del Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que describen un buen desempeño, guía la formación del maestro y su propia evaluación, también considera el reconocimiento al buen desempeño y las buenas prácticas. Se estructura de la siguiente forma: 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños. En esta investigación se han considerado las dimensiones que configuran el ejercicio de la docencia: **Dimensión pedagógica**, es el centro de la profesionalidad del maestro. Hace referencia a un saber en particular, el saber pedagógico que nace en la reflexión de lo teórico y lo práctico, que le posibilite recurrir a saberes distintos para consumir su papel en la I.E., es decir, garantizar el aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2012). **Dimensión política**, se asocia al compromiso del educador de realizar un trabajo colaborativo, de participar en la gestión del proyecto educativo, hacer suya la visión estratégica y asumir la responsabilidad de formar a sus estudiantes no sólo seres humanos sino elementos útiles para la sociedad. **Dimensión cultural**, indica la participación de los docentes en la formulación, ejecución y evaluación de políticas educativas para enfrentar las dificultades económicas, sociales y culturales, y convertir la educación en eje del desarrollo humano. Asimismo, considera el desarrollo profesional y la actuación ética como factores claves para el ejercicio de la docencia.

El éxito de todo sistema educativo se basa fundamentalmente en la calidad del desempeño del educador; en consecuencia, es vital que los maestros fomenten una enseñanza que logre que los estudiantes obtengan los perfiles de egreso inmersos en el currículo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

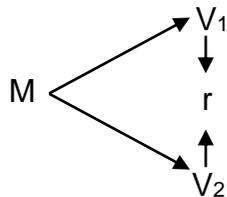
La investigación es básica con enfoque cuantitativo, porque acopia información para comprobar la hipótesis, utilizando pruebas estadísticas. (Hernández et al., 2014).

Es de nivel correlacional, pues hace posible calcular la asociación entre dos variables; así mismo mide el grado de dependencia de una variable a otra. (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

Diseño no experimental, las variables de estudio no fueron maniobradas por ningún elemento externo. De igual forma esta investigación es de naturaleza transeccional o transversal. Estos diseños recopilan datos para describirlos y analizarlos en un tiempo específico. (Hernández y Mendoza, 2018)

Gráficamente se denota:



Donde:

V1: Liderazgo pedagógico directivo.

V2: Desempeño docente

M: Docentes de la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz

r: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1:

Liderazgo pedagógico directivo.

Variable 2:

Desempeño docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Grupo de sujetos o elementos que poseen características específicas de acuerdo al estudio que se pretende desarrollar.

Para la presente investigación, la población fue el total de docentes nombrados y contratados de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, representada por 48 docentes.

Criterios de inclusión: Personal entre los 25 y 65 años de edad, género masculino y femenino, condición de nombrado o contratado, con conocimiento, disponibilidad y aceptación para brindar información para la investigación.

Criterios de exclusión: Personal con licencia temporal por enfermedad y/o destacado a otra institución educativa o UGEL.

Muestra: Subgrupo de la población, de quienes se obtuvo la información, fue representativa de la población para realizar inferencia estadística. La muestra fue seleccionada de manera no probabilística. Estuvo conformada por un total de 48 docentes (igual a la población)

Muestreo: Debido que el tamaño de la población no fue muy amplio, se consideró no aplicar ningún tipo de muestreo.

Unidad de análisis: Docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz.

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

Técnica

Se utilizó la encuesta, Tamayo (2008) lo define como técnica que brinda información en términos descriptivos y de asociación de variables. (p. 24)

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario, definida como una agrupación de preguntas o enunciados que permiten medir las variables del estudio (Hernández et al., 2014). Debe estar estructurada acorde con el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis. (Brace, 2013).

Para esta tesis se utilizó dos cuestionarios; con 20 ítems cada uno.

La variable liderazgo pedagógico directivo tuvo 3 dimensiones: La dimensión procesos pedagógicos con 10 enunciados, la dimensión cultura escolar con 6 enunciados y la dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos con 4 enunciados. Con valoración en escala tipo Likert de cinco alternativas que va de 1=Nunca, 2=Casi nunca. 3=A veces, 4= Casi siempre y 5=Siempre. Este instrumento fue adaptado de la Rúbrica de Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de I.E (Ministerio de Educación, 2020).

Así mismo el cuestionario de la variable desempeño docente tuvo 3 dimensiones: La dimensión pedagógica con 13 enunciados, la dimensión política con 4 enunciados y la dimensión cultural con 3 enunciados. Con valoración en escala tipo Likert de cinco alternativas que va de 1=Nunca, 2=Casi nunca. 3=A veces, 4= Casi siempre y 5=Siempre. Este instrumento fue adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014).

Validez

Se comprobó por medio del juicio de expertos, considerando un metodólogo y dos expertos, maestros en administración de la educación.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo pedagógico	1	Metodólogo	4,7	Procede su aplicación.
directivo	2	Magister	4,7	Muestra coherencia.
	3	Magister	4,8	Es válido y confiable.
Desempeño docente	1	Metodólogo	4,7	Muestra coherencia metodológica.
	2	Magister	4,7	Muestra coherencia.
	3	Magister	4,8	Es válido y confiable.

El resultado arrojó un promedio de 4.73, que hacen el 94.60% de concordancia; por consiguiente, cuentan con alta validez.

Confiabilidad

Se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se consideró una muestra piloto de 20 docentes, obteniéndose los siguientes resultados:

Liderazgo pedagógico directivo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.813	20

Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.836	20

Para ambos cuestionarios, el coeficiente resultó mayor a 0.8, por lo tanto, poseen alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Una vez obtenida la validez y confiabilidad de los instrumentos, se solicitó con un documento formal, al director de la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, la autorización para la aplicación de los instrumentos, para el cual se formuló dos cuestionarios virtuales. El cuestionario de liderazgo pedagógico directivo se aplicó a un total de 48 docentes, y el cuestionario de desempeño docente que fue medida por los directivos de la I.E. para cada docente. A fin de efectuar el cálculo del nivel de liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente y la relación entre ambas variables, se procedió a descargar la base de datos, la cual fue codificada para finalmente ser procesados para la presentación de resultados. Los diferentes puntajes en cada ítem han sido sumados para cada docente, obteniendo su respectivo puntaje total en variables.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con la base de datos organizada y codificada, se procedió a ingresar los datos al software SPSS versión 25.0, para realizar en primera instancia la prueba de normalidad de variables y calcular los coeficientes de correlación (paramétrico o no paramétrico) según sea el caso, asimismo se presentaron gráficos de dispersión de acuerdo a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

El autor de la investigación se compromete a asumir los aspectos éticos, así como, respetar la veracidad de los resultados, es decir, no tomar información de otras fuentes o autores sin antes haber sido adecuadamente citados, respetando las normas internacionales ISO 690-1 y 690-2. Para la elaboración de este trabajo de investigación, se garantiza que el presente proyecto de tesis no contiene plagio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de liderazgo pedagógico directivo

Nivel	Rango	N	%
Bajo	20 - 46	4	8.3%
Medio	47 - 73	20	41.7%
Alto	74 - 100	24	50.0%
Total		48	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se observa la percepción del liderazgo pedagógico directivo el cual muestra un nivel alto representado por el 50% de los docentes (24 docentes), mientras que el 41.7% perciben que es nivel medio y sólo el 8.3% lo perciben con un nivel bajo. Por lo tanto, se puede confirmar la hipótesis de nuestra investigación: El liderazgo pedagógico directivo en la I.E. es alto.

Tabla 2.

Nivel de desempeño docente

Nivel	Rango	N	%
Bajo	20 - 46	1	2.1%
Medio	47 - 73	23	47.9%
Alto	74 - 100	24	50.0%
Total		48	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se observa el nivel de desempeño docente a percepción de los directivos de la institución educativa, el cual demuestra que existe un nivel alto del desempeño docente, representado por el 50% de los docentes (24 docentes), mientras que el 47.9% de docentes se consideran con nivel medio y sólo el 2.1% con un nivel bajo. Por lo tanto, se puede confirmar la hipótesis de nuestra investigación: El desempeño docente en la I.E. es alto.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo pedagógico directivo	0.934	48	0.009
V2: Desempeño docente	0.946	48	0.027
D1: Pedagógica	0.932	48	0.008
D2: Política	0.946	48	0.027
D3: Cultural	0.919	48	0.003

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se observa que tanto variables como las dimensiones evaluadas no se distribuyen normalmente dado que, para todos los casos el valor de la significancia de la prueba de normalidad es menor que 0.05, por lo tanto, para calcular los coeficientes de correlación se debe utilizar el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 4*Coefficiente de Spearman para liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica de desempeño docente*

Prueba	Variable	Parámetros	Dimensión Pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	Coeficiente de correlación	0,860
		Sig.	0.000
		N	48

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se muestra que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser 0.000, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión pedagógica del desempeño y el liderazgo pedagógico directivo, el coeficiente tomó el valor de 0.86, por lo que el grado de correlación es alta y directamente proporcional,

es decir, mientras que exista mayor liderazgo pedagógico directivo en la institución educativa, la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes se incrementará.

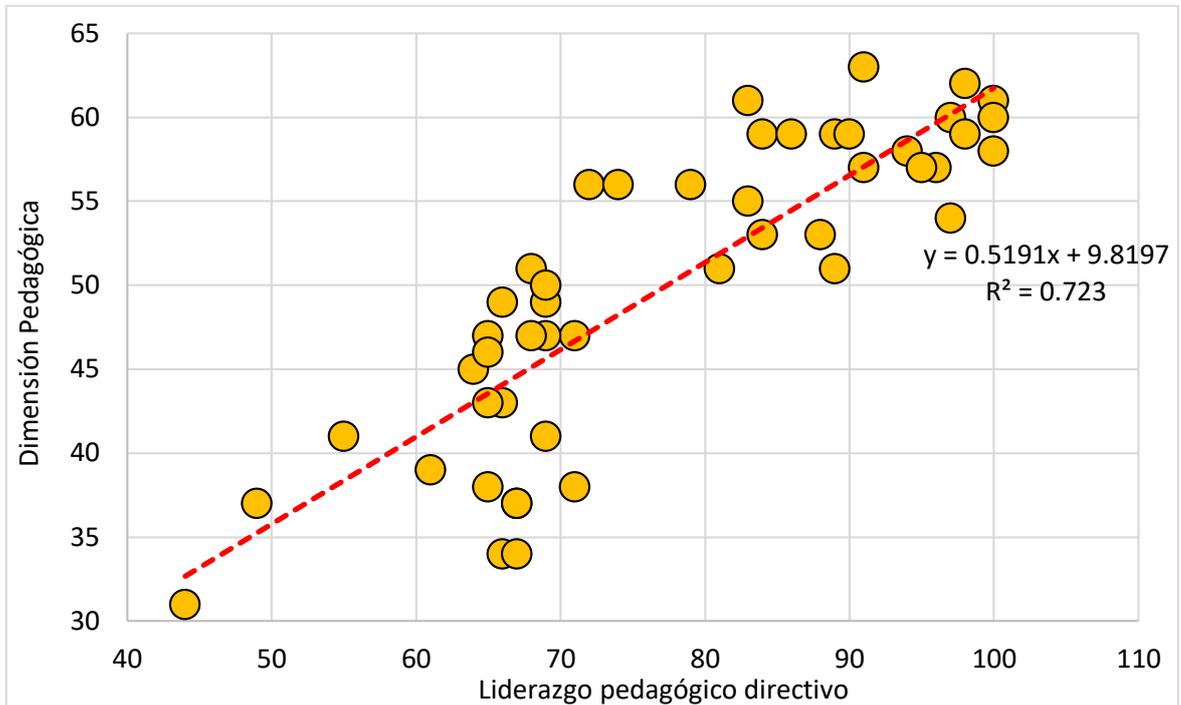


Figura 1. *Análisis de dispersión entre el liderazgo directivo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente.*

Fuente: Encuesta aplicada

En esta figura se muestra que existe una fuerte correlación lineal entre ambas variables evaluadas, pues los puntos se encuentran distribuidos bajo el comportamiento de la recta de regresión lineal, de igual forma, el coeficiente de determinación toma el valor de 0.723, lo cual significa que el 72.3% de la variabilidad de la dimensión pedagógica del desempeño docente se debe al nivel del liderazgo pedagógico directivo.

Tabla 5.

Coefficiente de Spearman para liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente

Prueba	Variable	Parámetros	Dimensión Política
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	Coefficiente de correlación	0,685
		Sig.	0.000
		N	48

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se observa que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser 0.000 valor menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que también existe una correlación significativa entre la dimensión política del desempeño docente y el liderazgo pedagógico directivo, sin embargo, el coeficiente tomó el valor de 0.685, por lo que el grado de correlación entre las variables es moderado y directamente proporcional, es decir, a medida que se incremente el liderazgo directivo, la dimensión política del desempeño de los docentes también se incrementará.

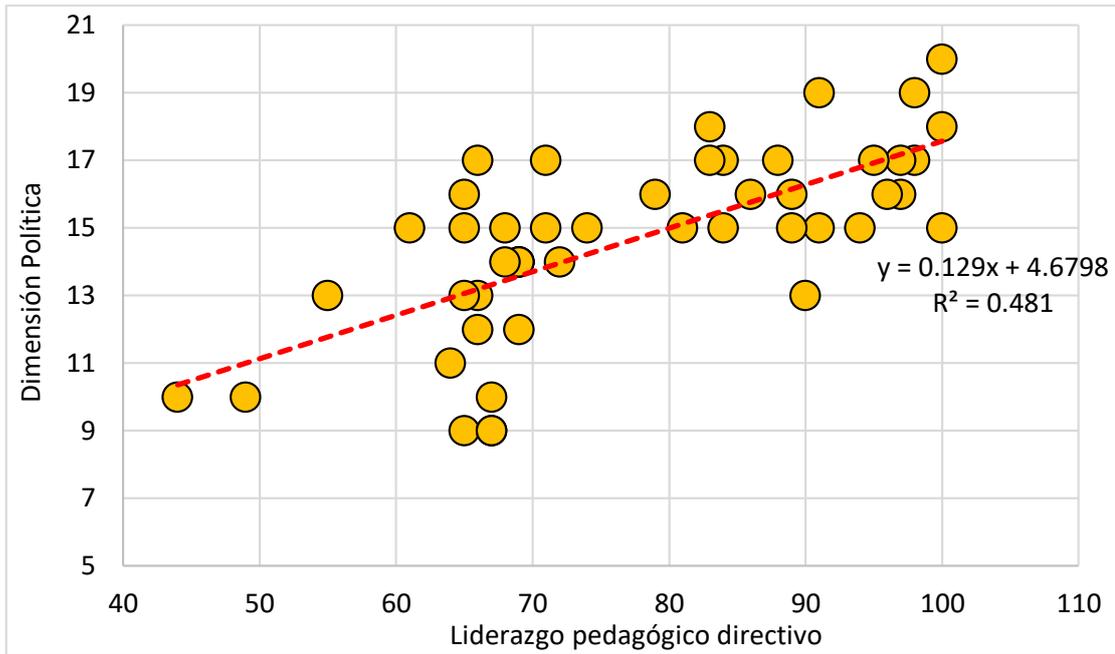


Figura 2. Gráfico de dispersión entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente.

Fuente: Encuesta aplicada

La figura muestra que no existe una fuerte correlación lineal entre ambas variables evaluadas, pues los puntos se encuentran dispersos alrededor de la recta de regresión lineal (no muy cercanos a la recta), de igual forma, el coeficiente de determinación toma el valor de 0.481, lo cual significa que sólo el 48.1% de la variabilidad de la dimensión política del desempeño docente se debe al liderazgo pedagógico directivo dentro de un modelo lineal.

Tabla 6.

Coeficiente de Spearman para liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente

Prueba	Variable	Parámetros	Dimensión Cultural
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	Coeficiente de correlación	0,701
		Sig.	0.000
		N	48

Fuente: Encuesta aplicada

La tabla muestra que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser un valor muy cercano al cero (menor que 0.05), por lo tanto, se demuestra que existe una correlación significativa entre la dimensión cultural del desempeño docente y el liderazgo pedagógico directivo, también se observa que el coeficiente tomó el valor de 0.701, por lo que el grado de correlación es alta y directamente proporcional, es decir, mientras que exista mayor liderazgo pedagógico directivo en la institución educativa, la dimensión cultural del desempeño docente experimentará un crecimiento.

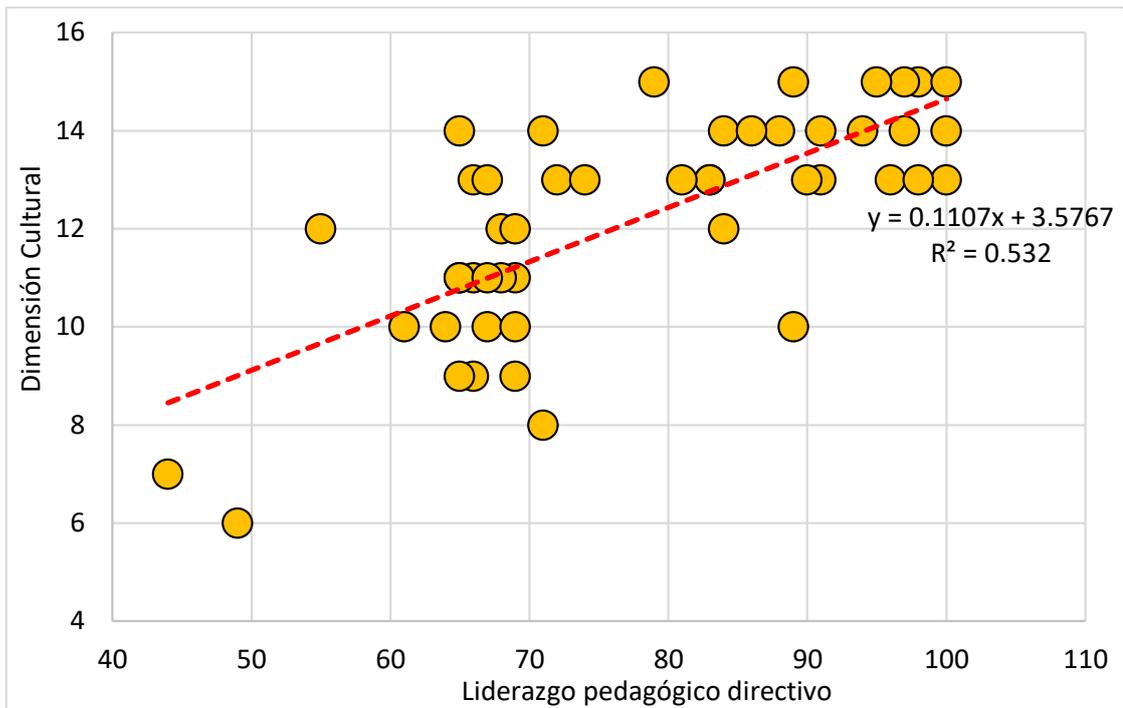


Figura 3. Gráfico de dispersión entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente.

Fuente: Encuesta aplicada

La figura muestra que existe una fuerte correlación lineal entre ambas variables evaluadas, pues los puntos se encuentran distribuidos relativamente cerca a la recta de regresión lineal, no obstante, algunos de los puntos se ubican más lejanos a la recta, también se observa que el coeficiente de determinación toma el valor de 0.532, lo cual significa que el 53.2% de la variabilidad de la dimensión cultural del desempeño docente se debe al liderazgo pedagógico directivo.

Tabla 7.

Coefficiente de Spearman para liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente

Prueba	Variable	Parámetros	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	Coefficiente de correlación	0,860
		Sig.	0.000
		N	48

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se muestra los resultados del coeficiente de correlación entre los puntajes globales de las variables de la investigación, se aprecia que el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0.000, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo el desempeño docente; también se observa que el coeficiente tomó el valor de 0.86, por lo que el grado de correlación es alta y directamente proporcional, es decir, mientras que exista mayor liderazgo pedagógico directivo en la institución educativa, el desempeño docente también será alto.

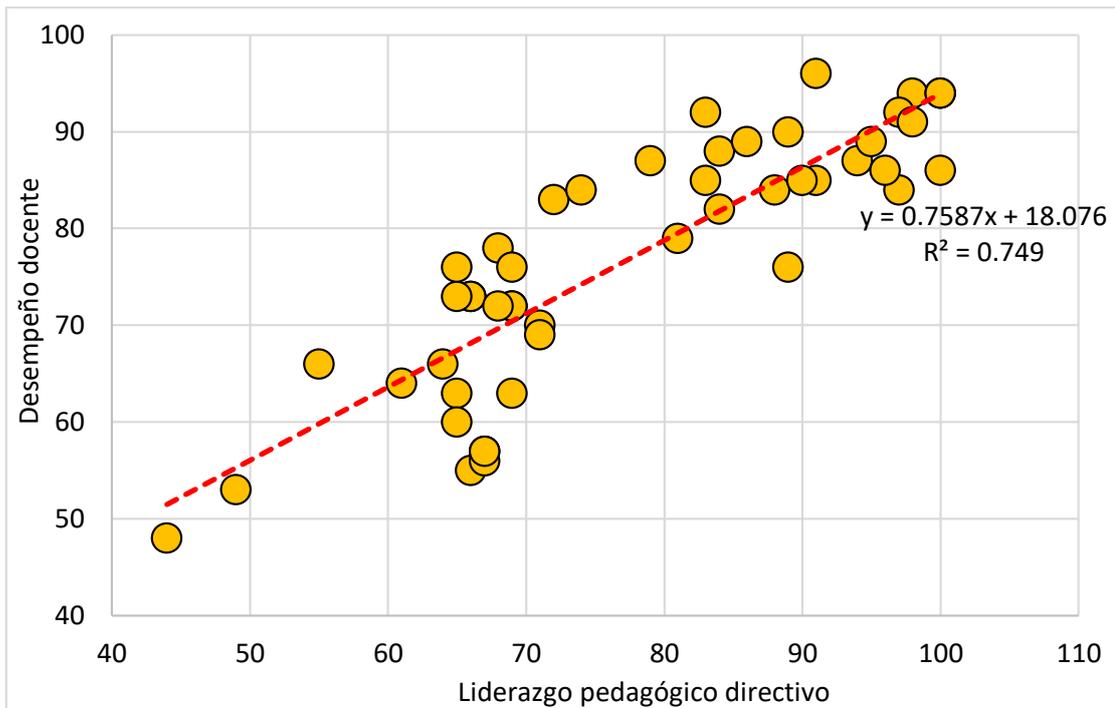


Figura 4. Gráfico de dispersión entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente.

Fuente: Encuesta aplicada

La figura muestra que existe una fuerte correlación lineal entre ambas variables de la investigación, pues los puntos se encuentran distribuidos bajo el comportamiento de la recta de regresión lineal, de igual forma, el coeficiente de determinación toma el valor de 0.749, lo cual significa que el 74.9% de la variación del desempeño docente se debe al nivel del liderazgo pedagógico directivo que exista en la institución educativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados asociados a los **objetivos específicos** de la investigación demostraron que ambas variables tiene un nivel alto, representado para ambos casos por el 50% de los docentes, asimismo se ha demostrado que el liderazgo pedagógico directivo se encuentra significativamente relacionado a las tres dimensiones del desempeño docente que se han considerado en la investigación, sin embargo, con cada dimensión el grado de correlación es diferente, por parte de la dimensión pedagógica del desempeño docente, existe una fuerte relación la cual se da de manera directa, por lo tanto, mientras que los docentes de la I.E. Abraham Cárdenas Ruíz perciban que el liderazgo pedagógico que ejerce el director es bueno o alto, su nivel de desempeño será elevado en cuanto a los contenidos y estrategias pedagógicas que desarrollen con sus estudiantes, lo mismo ocurre si se observan los resultados con respecto a la dimensión política del desempeño docente, con la diferencia que en este caso el grado de asociación es moderado y directo, con un coeficiente Rho de Spearman menor que 0.7. Con la tercera dimensión evaluada del desempeño docente que es la dimensión cultural, también existe una relación altamente significativa y de grado fuerte, además de ser positiva, lo que análogamente nos indica que a medida que el docente perciba que existe un correcto liderazgo pedagógico por parte de los directivos de la institución educativa, su desempeño docente en cuanto al factor cultural tendrá un alto nivel (mayores puntajes).

Estos resultados se sustentan en el marco del buen desempeño del directivo del MINEDU (2014), donde resalta que la función del directivo debe centrarse en la gestión de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa y la práctica de un liderazgo pedagógico con eficiencia, considerando de vital importancia que estén en constante actualización de sus conocimientos y capacitados en esta nueva estrategia de conducir los servicios educativos, para identificar cuáles son los factores de su I.E. que deben ser fortalecidos. Basándonos en los resultados obtenidos, podemos inferir que si hay carencia de un buen liderazgo pedagógico de los directivos de la I.E., el desempeño de los docentes se verá seriamente perjudicado y consecuentemente tendrá

repercusión en el logro de los aprendizajes del alumnado, sumado a las desventajas del actual contexto de clases no presenciales.

Con relación a los resultados del **objetivo general**, la evaluación de los puntajes globales de las variables de estudio (sin considerar dimensiones), nos indican que estadísticamente las variables guardan una relación altamente significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0.86 (positivo y cercano a 1), por lo tanto, la relación que guardan es fuerte y directa, asimismo el coeficiente de determinación nos indica que aproximadamente el 75% de la variación de los puntajes en el desempeño de los docentes dependen del nivel de liderazgo pedagógico directivo que estos perciban, por lo que es vital que el director de cada institución educativa cumpla un rol fundamental dirigiendo y liderando el desarrollo de las estrategias pedagógicas de tal forma que no sólo se vea reflejado en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, sino también en la propia gestión administrativa dentro de la institución educativa, para que sea transparente y horizontal en todos los niveles de la estructura organizacional de la institución, resultados que se respaldan en lo sostenido por Horn y Marfán (2010), quienes afirman que los grupos directivos requieren liderar la dinámica educativa, apuntando a mejorar la enseñanza y aprendizaje que se oferta al educando, para ello los maestros son fundamentales y estratégicos, por consiguiente, los directores deben propiciar un entorno ideal para que los docentes obtengan mejor desempeño en sus funciones.

Por su parte, Day, Gu y Sammons (2016) nos mencionan que las funciones que le corresponde cumplir al líder pedagógico deben ayudar a que los docentes optimicen sus prácticas e impedir que se mantengan en la rutina del quehacer diario (deficiente planificación), muy por el contrario, el aspecto del liderazgo pedagógico debe conllevar, indefectiblemente, a la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, lo cual guarda una lógica con nuestros resultados, puesto que si observamos la dimensión pedagógica del desempeño docente, se encuentra que existe un grado de correlación alto y directa, y al tratarse de la dimensión desde nuestra mirada la más trascendental, ésta se relaciona directamente al logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Es conveniente realizar también un análisis comparativo de nuestros resultados con los obtenidos por otros autores, tal es el caso de la investigación desarrollada por Orellana (2019), donde su principal resultado para las tres dimensiones del liderazgo del director que fueron tomadas en cuenta, resultaron con una correlación positiva (directa) con el desempeño docente, dado que la significancia de las pruebas fue menor que 0.05 (excepto con la dimensión de emocionalidad), dichos resultados son similares, pues refuerzan nuestras hipótesis, quedando evidenciado que, para que los docentes muestren altos niveles de desempeño es fundamental la existencia de un correcto liderazgo pedagógico por parte de los directivos de la institución, pues dicho liderazgo incrementará cada una de las dimensiones consideradas respecto al desempeño docente (pedagógica, política y cultural). A nivel de Perú también se han desarrollado muchos estudios buscando identificar o determinar la relación entre ambas variables, así es el caso de Valera (2020) quien desarrolló un estudio cuyos resultados indicaron que existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente con un nivel de correlación moderado, si bien nuestros resultados arrojan relación estadísticamente significativa entre las variables, con respecto al grado de asociación, el coeficiente de Rho Spearman nos indica que el grado de correlación para el caso nuestro es alto, pues el valor del coeficiente es superior a 0.7. También es conveniente realizar la comparación con los resultados obtenidos por Neira (2019), en donde concluye que, existe una correlación positiva entre liderazgo directivo y desempeño docente, resultados similares a nuestra investigación que igualmente refuerzan nuestras hipótesis planteadas. Autores locales también desarrollaron estudios similares al nuestro, Benites (2017) desarrolló una investigación donde concluyó que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo con el desempeño docente, dicha correlación se da de manera positiva, estos resultados también son muy semejantes a los obtenidos en la presente investigación, pues también se encontró correlación significativa y positiva entre ambas variables, además existe dependencia del desempeño docente con respecto al liderazgo directivo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El nivel de liderazgo pedagógico directivo que se percibe en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020 es alto, representado por el 50% de los docentes.
- 6.2. El nivel de desempeño docente que perciben los directivos de la institución educativa educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020 es alto, representado por el 50% de los docentes evaluados.
- 6.3. Existe una relación directa de grado alto entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020, con un coeficiente estadístico de Rho de Spearman de 0.86 y un nivel de significancia menor que 0.05, se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que, existe relación significativa.
- 6.4. Existe una relación directa de grado alto entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020, con un coeficiente de 0.86 y significancia menor que 0.05, se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que, existe relación significativa.
- 6.5. Existe una relación directa de grado moderado entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño de los docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020, con un coeficiente de 0.685 y significancia menor que 0.05, se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que, existe relación significativa.
- 6.6. Existe una relación directa de grado alto entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño de los docentes de la

institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020, con un coeficiente de 0.701 y significancia menor que 0.05, se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que, existe relación significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, analizar a fondo los resultados de cada ítem del cuestionario de liderazgo pedagógico directivo a fin de tomar conocimiento los puntos críticos y adoptar las acciones pertinentes para su mejora.
- 7.2. Al director de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, fortalecer sus habilidades para ejercer una gestión con liderazgo pedagógico, estar en constante actualización para poder enfrentar nuevos desafíos y así generar cambios en la práctica pedagógica docente a fin de mejorar los indicadores de aprendizaje de los estudiantes.
- 7.3. A los directivos de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, ejercer su liderazgo pedagógico, dirigiendo una adecuada planificación curricular, impulsando el uso de estrategias innovadoras, así mismo, realizar el monitoreo, acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente, a fin de tener mejores logros de aprendizaje.
- 7.4. A los directivos de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, propiciar espacios de participación docente en la toma de decisiones, promoviendo un trabajo colaborativo, el desarrollo de planes de innovación para mejorar de la calidad del servicio; así mismo involucrar a los padres de familia en todo el proceso de aprendizaje de sus hijos.
- 7.5. A los docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, analizar a fondo los resultados de cada ítem del cuestionario de desempeño docentes a fin de identificar los puntos débiles y tomar las medidas correspondientes para su mejora.
- 7.6. A los docentes de la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, asumir el compromiso profesional, cumpliendo sus responsabilidades

pedagógicas y actuar de manera ética, a fin de cooperar con los objetivos institucionales y alcanzar un buen desempeño.

REFERENCIAS

- Álvarez, L. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 Manco Cápac* - centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39988/Alvarez_RLP.pdf?sequence=3
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. (Artículo científico). Universidad de Toronto, Canadá. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. Vol. 9 (2): 34-52. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/127/110>
- Benites, H. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 “José Santos Chocano Gastañodi”, Fausa Lamista, distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28619/Ben%C3%ADtes_GHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolívar, A. (2011). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. (Artículo científico). Universidad de Granada, España. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. Vol.9(2). <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Bush, T, y et al. (2017). *Liderazgo educativo en la escuela: Nueve miradas*. (2ª ed.). Santiago de Chile: Centro de Desarrollo de Liderazgo Educativo. https://issuu.com/cedlechile/docs/liderazgo_educativo_en_la_escuela._
- Casas, J. et al. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos. (Artículo científico). Escuela

Nacional de Sanidad, Madrid, España. *Centro Nacional de Epidemiología*.
Vol.52(479):527-538.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. (Artículo científico). Universidad Pedagógica de Heidelberg, Heidelberg, Alemania. *Propósitos y Representaciones*. Vol.4(2):231-284

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>

Day, C., Gu, Q. y Sammons, P. (2016). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: cómo los líderes escolares exitosos utilizan estrategias de transformación e instrucción para marcar la diferencia. (Artículo científico). SAGE Journal, Estados Unidos. *Administración Educativa Trimestral*. Vol.52(2).

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X15616863>

Duque, P., Rodríguez, J. y Vallejo, S. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Colombia.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140805022434/paulaandreaduque.pdf>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. (Artículo científico). Universidad de Costa Rica. *Revista Educación*. Vol.42(2).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>

Freire, S. y Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. (Artículo científico). Grupo de análisis para el desarrollo – GRADE, Lima, Perú. *Avances de Investigación*. Vol.17. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. (Artículo científico). Centro de políticas y prácticas en Educación, Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. Vol.9(2):82-104. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art05.pdf>
- Leithwood., K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Área de Educación Fundación Chile. <https://docplayer.es/11900593-Como-liderar-nuestras-escuelas-aportes-desde-la-investigacion.html>
- Líderes Educativos (2019). Buenas prácticas de liderazgo pedagógico. 10 herramientas para impulsar la mejora. Valparaíso, Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/LIBRO_BUENAS-PRACTICAS-DE-LIDERAZGO-PEDAGOGICO_06-19.pdf
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. (Artículo científico). Consejo nacional de investigación educativa, México. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Maureira, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. (Artículo científico). Universidad de Costa Rica, Costa Rica. *Revista Educación*. Vol. 42(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n1/2215-2644-edu-42-01-00001.pdf>

Ministerio de Educación. (2020). Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE 2020. Lima: Ministerio de Educación. <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/eddirIE2020/instrumentos-de-evaluacion/>

Ministerio de Educación. (2014). Marco de Buen Desempeño Directivo. Lima: Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Murillo, H. (2010). Misión del docente: propiciar en el estudiante aprendizajes significativos. (Artículo científico). Universidad Abierta de México, México. *Innovación para la práctica*. Vol.7(4). <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v7n4/v7n4a7.pdf>

Neira, P. (2019). *Relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa particular Joule - Cayma, Arequipa, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10543/EDMnemapm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oblitas, E. (2019). *Soporte pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 0180 "Señor de los Milagros" del distrito y provincia Bellavista, región San Martín – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28624/Oblitas_YE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Orejuela, P. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima-Yaguachi*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4740/Orejuela%20Franco%20Patricio%20Harold.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. (Artículo científico). *Revista Internacional de Estudios en Educación*. Vol.19(1):47-63. https://www.researchgate.net/publication/341330465_El_liderazgo_del_director_y_el_desempeno_docente_autopercebido_en_un_grupo_de_colegios_privados_salvadorenos
- Romero, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1594/TM%20CE-Ge%203530%20R1%20-%20Romero%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, A y Gaspar, F. (2006). Bases del liderazgo en educación. Santiago, Chile: *Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. (Artículo científico). Institución Universitaria EAM, Colombia. *Revista de la Escuela de Administración de Negocios*. Vol.81:111-128. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>

Tantaleán, L., Vargas, M. y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. (Artículo científico). Revista Didáctica, innovación y multimedia. Vol.11(33).
https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf

Valdera, F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48294/Valdera_CFK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz o cuadro de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo pedagógico directivo	Influencia participativa que desarrollan los directivos para el logro de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes articulando las acciones de la comunidad educativa hacia ese objetivo. (Ministerio de Educación, 2016).	<p>Conjunto de prácticas pedagógicas orientadas hacia el logro de objetivos y metas que contribuyan a la mejora continua de los aprendizajes.</p> <p>Se medirá mediante un cuestionario que consta de 20 preguntas.</p>	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> • Dirige la adecuada planificación curricular. • Monitoreo del trabajo docente. • Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente. • Seguimiento de los aprendizajes. 	Ordinal
			Cultura escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de la comunidad educativa. • Clima escolar. • Convivencia escolar. 	
			Gestión de las condiciones operativas y de los recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos. • Matrícula y preservación del derecho a la educación 	
Desempeño docente	Proceso de movilización de sus capacidades profesionales para promover en los estudiantes aprendizajes, desarrollo de competencias y habilidades para la vida, participar en la gestión educativa e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas. (Robalino, 2005)	<p>Práctica profesional orientada a lograr la formación integral de los estudiantes.</p> <p>Se medirá mediante un cuestionario que consta de 20 preguntas.</p>	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 	Ordinal
			Política	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 	
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico directivo en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de liderazgo pedagógico directivo en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Conocer el nivel de desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de liderazgo pedagógico directivo en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020 es alto.</p> <p>El nivel de desempeño docentes en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020 es alto.</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión política del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p> <p>Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la I.E. Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.</p>	<p>Técnica: La técnica que se utilizó fue la encuesta.</p> <p>Instrumentos: Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios, uno para cada variable.</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> V1((V1)) M --> V2((V2)) V1 -- r --> V2 </pre> </div> <p>Donde: V₁: Liderazgo pedagógico directivo V₂: Desempeño docente. M: Docentes de la IE r: Relación entre las variables de estudio.</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 48 docentes.</p> <p>Muestra: La muestra corresponde a la población; es decir 48 docentes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Liderazgo pedagógico directivo</td> <td style="text-align: center;">Procesos pedagógicos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Cultura escolar</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión de las condiciones operativas y de los recursos.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño docente</td> <td style="text-align: center;">Pedagógica</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Política</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Cultural</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo pedagógico directivo	Procesos pedagógicos	Cultura escolar	Gestión de las condiciones operativas y de los recursos.	Desempeño docente	Pedagógica	Política	Cultural
Variables	Dimensiones												
Liderazgo pedagógico directivo	Procesos pedagógicos												
	Cultura escolar												
	Gestión de las condiciones operativas y de los recursos.												
Desempeño docente	Pedagógica												
	Política												
	Cultural												

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta sobre Liderazgo pedagógico directivo

El presente cuestionario es completamente anónimo y corresponde a un trabajo de investigación cuyo único objetivo es determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, en el presente año.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una “X” su respuesta conforme usted lo considere, por favor sea lo más sincero posible en bien del objetivo de la investigación.

La escala de valoración es la siguiente: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Procesos pedagógicos						
01	El equipo directivo promueve y comunica las metas y objetivos de la institución establecidas durante el periodo no presencial y genera compromisos entre personal docente, familias y estudiantes.					
02	El equipo directivo brinda apoyo pedagógico y asesoría pertinente en la revisión, ajuste y mejora de la planificación curricular según las competencias priorizadas en la estrategia Aprendo en casa y las necesidades de aprendizaje de las y los estudiantes.					
03	El equipo directivo ha planificado el monitoreo y acompañamiento docente estableciendo un cronograma de monitoreo.					
04	El equipo directivo analiza los resultados del monitoreo y retroalimenta al docente a través del diálogo reflexivo reconociendo sus fortalezas y aspectos a mejorar.					
05	El equipo directivo implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basadas en un diagnóstico de sus necesidades.					
06	El equipo directivo desarrolla acciones de acompañamiento o fortalecimiento docente para la mejora de la práctica pedagógica, y orienta sobre los mecanismos a usar y cómo organizar el monitoreo de los estudiantes.					
07	El equipo directivo genera espacios de trabajo colegiado, a través de los medios de comunicación disponibles, para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.					
08	El equipo directivo realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizajes de los estudiantes.					
09	El equipo directivo orienta la elaboración de planes de mejora que parten del diagnóstico preciso de las dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes.					
10	El equipo directivo consolida información sobre el número de estudiantes que lograron tener acceso a la estrategia Aprendo en casa.					
Cultura escolar		1	2	3	4	5
11	El equipo directivo promueve espacios y mecanismos de participación de los estudiantes, padres de familia y otros					

	miembros de la comunidad educativa en instancias formales. (Municipio Escolar, CONEI)					
12	El equipo directivo ejerce un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la I.E.					
13	El equipo directivo trata con respeto a los docentes. Utiliza un lenguaje positivo que contribuya a propiciar una sana convivencia escolar.					
14	El equipo directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes y desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.					
15	El equipo directivo lidera e impulsa la elaboración de normas de convivencia de la escuela virtual, involucrando a la comunidad educativa y promueve su difusión entre los actores educativos.					
16	El equipo directivo identifica situaciones de violencia intrafamiliar y acoso escolar virtual, gestiona su atención adecuada y realiza acciones para su prevención.					
Gestión de las condiciones operativas y de los recursos.		1	2	3	4	5
17	El equipo directivo promueve el uso de la plataforma Aprendo en casa (experiencias de aprendizaje, herramientas y recursos educativos); y gestiona la adquisición de recursos adicionales para el logro de aprendizajes.					
18	El equipo directivo socializa los factores de riesgo para la interrupción de los estudios en la I.E.; y reflexiona con los docentes y padres de familia sobre la importancia de atender la problemática. Así mismo, planifica las estrategias a utilizar para promover la continuidad de los estudiantes.					
19	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de las horas lectivas.					
20	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizajes.					

Encuesta sobre Desempeño docente

El presente cuestionario es completamente anónimo y corresponde a un trabajo de investigación cuyo único objetivo es determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, en el presente año.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una “X” su respuesta conforme usted lo considere, por favor sea lo más sincero posible en bien del objetivo de la investigación.

La escala de valoración es la siguiente: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Pedagógica						
01	El (la) docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
02	El (la) docente realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
03	El (la) docente revisa y analiza los recursos pedagógicos y las experiencias de aprendizaje de la estrategia de Aprendo en casa, e identifica de manera clara la meta o el propósito de aprendizaje.					
04	El (la) docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
05	El (la) docente plantea actividades complementarias (adecuación, contextualización y/o énfasis) según los criterios establecidos, considerando las características de los estudiantes y seleccionando materiales pertinentes.					
06	El (la) docente plantea criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa. Así mismo los comparte con los estudiantes y las familias.					
07	El (la) docente elabora un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.					
08	El (la) docente monitorea el progreso de sus estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.					
09	El (la) docente brinda orientaciones a los estudiantes generando un clima de acogida o soporte emocional, según sus necesidades o intereses.					
10	El (la) docente recoge evidencias de aprendizaje de los estudiantes y los analiza considerando los criterios establecidos haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.					

11	El (la) docente realiza la retroalimentación o devolución oportuna en relación con los criterios establecidos a través de diversos medios virtuales, generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o que necesita mejorar.					
12	El (la) docente comunica los resultados de su progreso al estudiante y/o su familia con mensajes que expresan altas expectativas.					
13	El (la) docente desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes; y utiliza recursos y tecnologías en función del propósito de la sesión.					
Política		1	2	3	4	5
14	El (la) docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
15	El (la) docente participa en espacios virtuales de trabajo colaborativo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución.					
16	El (la) docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución.					
17	El (la) docente promueve la participación de las familias en el aprendizaje de los estudiantes, y comparte los retos del trabajo pedagógico.					
Cultural		1	2	3	4	5
18	El (la) docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.					
19	El (la) docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la Institución					
20	El (la) docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
Especialidad : Docente Metodólogo de la EPG-UCV
Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Liderazgo Pedagógico Directivo**
Autor del instrumento : Adaptado del MINEDU

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, inteligencias múltiples en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencias múltiples					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, inteligencias múltiples de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencias múltiples					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencias múltiples					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

BUENA

Bellavista, 26 de Diciembre del 2020


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fernández Díaz Gilberto
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0050 Abraham Cárdenas Ruiz
 Especialidad : Mag. Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Liderazgo Pedagógico Directivo
 Autor del instrumento : Adaptado del MINEDU

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, inteligencias múltiples en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencias múltiples					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, inteligencias múltiples de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencias múltiples					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencias múltiples				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento cuestionario Liderazgo pedagógico Directivo...
 reúne condiciones para su aplicación por ser coherente, con las variables, dimensiones e
 indicadores.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Bellavista, 26 de Diciembre del 2020



 Mag. Gilberto Fernández Díaz
 Ccpe: 2333826035

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Campos Herrera Víctor
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0005 San José Obrero
 Especialidad : Mag. Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Liderazgo Pedagógico Directivo**
 Autor del instrumento : Adaptado del MINEDU

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, inteligencias múltiples en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencias múltiples					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, inteligencias múltiples de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencias múltiples				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencias múltiples				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento es válido y confiable para su aplicación*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Bellavista, 26 de Diciembre del 2020



 Mg. Víctor Campos Herrera
 C. M. 1027436733

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Docente metodólogo de la EPG-UCV-T
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Desempeño docente**
 Autor del instrumento : Adaptado del MINEDU

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, inteligencias múltiples en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencias múltiples				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, inteligencias múltiples de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencias múltiples				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencias múltiples					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 Buena

Bellavista, 26 de Diciembre del 2020



 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fernández Díaz Gilberto
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0050 Abraham Cárdenas Ruiz
 Especialidad : Mag. Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Desempeño docente**
 Autor del instrumento : Adaptado del MINEDU

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, inteligencias múltiples en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencias múltiples					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, inteligencias múltiples de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencias múltiples					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencias múltiples				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *el instrumento cuestionario: Desempeño docente, reúne condiciones para su aplicación por ser coherente, con las variables, dimensiones e indicadores.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Bellavista, 26 de Diciembre del 2020


 Mag. Gilberto Fernández Díaz
 Ccpe: 2333826035

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Campos Herrera Víctor
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0005 San José Obrero
 Especialidad : Mag. Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Desempeño docente**
 Autor del instrumento : Adaptado del MINEDU

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, inteligencias múltiples en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencias múltiples					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, inteligencias múltiples de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencias múltiples					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencias múltiples					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento es válido y confiable para su aplicación.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8


 Mg. Víctor Campos Herrera
 C. M. 1027436733

Bellavista, 26 de Diciembre del 2020

Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación



EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 0050 ABRAHAM CÁRDENAS RUIZ.

HACE CONSTAR:

Que, la Br. MAGALI MELÉNDEZ CÁRDENAS, identificada con DNI N° 40261921, maestrante de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa la aplicación de los instrumentos a todo el personal docente y directivo, como parte de su trabajo de investigación titulada: Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020; la misma que se desarrolló previo conocimiento y consentimiento de mi despacho.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime pertinente.

Bellavista, 28 de diciembre del 2020.



GOESAM / DRESM / U.E. 307 UGEL BELLAVISTA
L.E.E. N° 0050 ABRAHAM CÁRDENAS RUIZ

Prof. Marciano Ríos Barrera
DIRECTOR

Base de datos

Variable: Liderazgo pedagógico directivo

N°	Liderazgo pedagógico directivo																			
	D. Procesos pedagógicos										D. Cultura escolar						D. Gestión de recursos			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Enc 1	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2
Enc 2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4
Enc 3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	
Enc 4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
Enc 5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5
Enc 6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4
Enc 7	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5
Enc 8	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5
Enc 9	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5
Enc 10	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3
Enc 11	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
Enc 12	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
Enc 13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
Enc 14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
Enc 15	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
Enc 16	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4
Enc 17	3	2	3	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	4	3	5	5	5	3	5
Enc 18	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	2
Enc 19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Enc 20	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4
Enc 21	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5
Enc 22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5
Enc 23	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5
Enc 24	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5
Enc 25	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Enc 26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4
Enc 27	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
Enc 28	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	5	4	2	5	3	5	4	5	4	5
Enc 29	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4
Enc 30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Enc 31	3	3	5	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2
Enc 32	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5
Enc 33	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Enc 34	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	1	1	4	1	3	4	4	5
Enc 35	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
Enc 36	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	3	3
Enc 37	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	3	4
Enc 38	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	2	4	4	4	3
Enc 39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Enc 40	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
Enc 41	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	5
Enc 42	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	2	5	4	5	5
Enc 43	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Enc 44	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4
Enc 45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5
Enc 46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
Enc 47	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5
Enc 48	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4

Variable: Desempeño docente

N°	Desempeño docente																			
	D. Pedagógica												D. Política				D. Cultural			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Enc 1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
Enc 2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4
Enc 3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5
Enc 4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
Enc 5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5
Enc 6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
Enc 7	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
Enc 8	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5
Enc 9	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5
Enc 10	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3
Enc 11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
Enc 12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5
Enc 13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
Enc 14	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3
Enc 15	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
Enc 16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
Enc 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Enc 18	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2
Enc 19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Enc 20	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4
Enc 21	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5
Enc 22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5
Enc 23	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5
Enc 24	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5
Enc 25	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
Enc 26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4
Enc 27	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
Enc 28	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5
Enc 29	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4
Enc 30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
Enc 31	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5
Enc 32	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5
Enc 33	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5
Enc 34	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	1	1	4	1	3	4	4	5
Enc 35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
Enc 36	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
Enc 37	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	3	4
Enc 38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5
Enc 39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Enc 40	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	3	3	4	1	4	1	4	3	3	5
Enc 41	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	5
Enc 42	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	2	5	4	5	5
Enc 43	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4
Enc 44	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4
Enc 45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5
Enc 46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
Enc 47	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5
Enc 48	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4