



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de  
secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Aguirre Tamayo, Margot Eliana (ORCID: 0000-0003-1406-6548)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A Dios, por ser la luz que ilumina mis pasos, a Wilman Yamil Rojas Buiza, mi compañero y amigo, por su apoyo; a Gianella Alexandra Rojas Aguirre, mi hija, por su entusiasmo y apoyo incondicional.

Margot Eliana

## **Agradecimiento**

A mis colegas directivos y docentes que colaboraron en esta investigación, a los coordinadores y docentes asesores de la Universidad Cesar Vallejo por apoyarme en la culminación de esta tesis, permitiéndome aportar a la educación de la noble y generosa provincia de Bellavista.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>17</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Métodos de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>25</b>
<b>5 DISCUSIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>6 CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>7 RECOMENDACIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>63</b>

## Índice de tablas

Tabla 1	Liderazgo pedagógico de los directivos del distrito de Bellavista 2020 .....	25
Tabla 2	Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión establecimiento de metas y expectativas, del distrito de Bellavista 2020 .....	26
Tabla 3	Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica, del distrito de Bellavista 2020 .....	27
Tabla 4	Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, del distrito de Bellavista 2020 .....	28
Tabla 5	Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, del distrito de Bellavista 2020 .....	29
Tabla 6	Liderazgo pedagógico del directivo, según la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo, del distrito de Bellavista 2020 ..	30
Tabla 7	Desempeño docente en el distrito de Bellavista 2020 .....	31
Tabla 8	Desempeño docente, respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, distrito de Bellavista, 2020 .....	32
Tabla 9	Desempeño docente, respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, distrito de Bellavista 2020 .....	33
Tabla 10	Desempeño docente, respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, distrito de Bellavista, 2020	34
Tabla 11	Desempeño docente, respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, distrito de Bellavista, 2020	35
Tabla 12	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	36
Tabla 13	Correlación de Spearman entre Establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente.....	37
Tabla 14	Correlación de Spearman entre Obtención y asignación de	

	recursos de manera estratégica y desempeño docente.....	39
Tabla 15	Correlación de Spearman entre planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente.....	41
Tabla 16	Correlación de Spearman entre promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y desempeño docente.....	43
Tabla 17	Correlación de Spearman entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente.....	45
Tabla 18	Correlación de Spearman entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.....	47

## Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de dispersión entre establecimiento de metas y expectativas y desempeño docente.....	38
Figura 2	Diagrama de dispersión entre obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente.....	40
Figura 3	Diagrama de dispersión entre planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente.	42
Figura 4	Diagrama de dispersión entre promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente.....	44
Figura 5	Diagrama de dispersión entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente.....	46
Figura 6	Diagrama de dispersión entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.....	48

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios secundarios del distrito de Bellavista, San Martín, 2020. Es de tipo básica, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño transversal. La población fue 119 profesores, la muestra estuvo conformada por 90 personas entre docentes y directivos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 22 preguntas cada uno, que midieron las variables de estudio: el liderazgo pedagógico aplicado a los docentes y el desempeño docente a los directivos. Para procesar los datos se utilizó la estadística inferencial de Spearman. Los resultados obtenidos, muestran la relación entre las variables estudiadas y se obtiene como conclusiones, que hay una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas de estudio, con un coeficiente de correlación de 0,559 siendo este, de intensidad positiva y moderada; asimismo, se concluye que existe relación entre las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico con el desempeño docente, obteniendo como correlaciones: 0,420, 0,467, 0,538, 0,501, 0,534, siendo todas correlaciones positivas moderadas, por lo tanto, tienen una relación significativa y directa.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, desempeño docente, obtención de recursos, participación de la gestión escolar y enseñanza para el aprendizaje.



## **Abstract**

The objective of this research was to find the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in secondary schools in the Bellavista district, San Martín, 2020. It is of a basic type, correlational scope, quantitative approach and transversal design. The population was 119 teachers, the sample consisted of 90 people, including teachers and managers. The survey was used as a technique and as an instrument two questionnaires of 22 questions each, which measured the study variables: pedagogical leadership applied to teachers and teaching performance to managers. Spearman's inferential statistics were used to process the data. The results obtained show the relationship between the variables studied and it is obtained as conclusions that there is a significant relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the educational institutions under study, with a correlation coefficient of 0.559, this being of positive intensity and moderate; Likewise, it is concluded that there is a relationship between the five dimensions of pedagogical leadership with teacher performance, obtaining as correlations: 0.420, 0.467, 0.538, 0.501, 0.534, all being moderate positive correlations, therefore, they have a significant and direct relationship.

Keywords: Pedagogical leadership, teaching performance, obtaining resources, participation in school management, and teaching for learning .

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo ha existido desde hace siglos. Existen teorías diversas sobre el liderazgo que explican cómo es que la persona puede llegar a tener esas cualidades para dirigir una empresa y ser exitosa en su gestión. En esta sociedad globalizada el liderazgo no solo es aplicable a las empresas sino también a la educación, llamado liderazgo escolar, quien lo ejerce es el directivo que debe tener las capacidades para dirigir, convocar, motivar en suma lograr aprendizajes.

En diversos países del mundo, los sistemas educativos en las últimas décadas están cambiando debido a las exigencias de la sociedad globalizada, es en este sentido que, el rol del directivo, toma un papel preponderante ya que tiene que, no solo, asumir funciones administrativas, como venía haciendo décadas pasadas, sino, ser el líder que asuma el reto de estimular la mejora de la escuela; también se está poniendo énfasis en las Comunidades de Aprendizaje para empoderar al docente como agente principal en el logro de aprendizajes. América Latina no es ajena a estos cambios en políticas educativas, aunque existen diversas realidades las cuales son importantes reconocer para entender la dinámica del liderazgo pedagógico. Según Vaillant y Rodríguez (2015) en Latinoamérica aún se encuentra a directores que destinan mayor tiempo a labores administrativas, lo que impide apoyar a los docentes en las tareas pedagógicas.

En el Perú la reforma de la escuela no viene siendo una tarea fácil, pues se han implementado nuevas políticas que apuestan por la formación de directivos para empoderarlos tanto en la gestión pedagógica como administrativa, de tal manera que se consiga cumplir con los cinco compromisos de la gestión escolar; pero aún, los trabajos administrativos no permiten dedicar la mayor parte del tiempo a aspectos pedagógicos, para lograr aprendizajes; asimismo, el Ministerio de Educación ha priorizado fortalecer las instituciones educativas, a través de una gestión que descentraliza, que promueve la participación y que se orienta en base a resultados. Considerando esa línea, se ha implementado, el diplomado y la segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Sin embargo,

estos no atienden a todos los directivos, debido a que solo acceden los directivos que son designados por concurso público, acentuando la brecha para un adecuado fortalecimiento de las capacidades directivas. En cuanto al desempeño docente, se viene desarrollando una transformación que requiere tiempo y permanente capacitación y actualización en el currículo por competencias, que posibilite a los profesores fortalecer sus competencias en el quehacer pedagógico.

En la región San Martín, la situación es la misma que en el resto del país, aún se continúa con el rol del directivo como administrador, como se indicó en párrafos anteriores, son pocos los directivos designados por concurso público en la región que logran el acceso a las capacitaciones del Ministerio de educación, igual ocurre con el desempeño de los docentes, debido a que, el currículo nacional aún no se ha terminado de implementar en nivel secundario a través de la formación docente.

En Bellavista, también encontramos directivos que, dedican mayor cantidad de tiempo a la labor administrativa y no se involucran demasiado en las actividades pedagógicas, dejando esa tarea a los docentes o al equipo directivo. La mayoría de directivos son encargados y tienen poco acceso a las capacitaciones del Ministerio y en cuanto al desempeño docente, también no es el esperado, debido a que aún, hay docentes que desconocen aspectos del currículo nacional, persistiendo las prácticas que no corresponden al enfoque por competencias, siendo necesario que el directivo monitoree y acompañe al docente.

Las dos variables de estudio están muy vinculadas, debido a que, si el liderazgo pedagógico no es aplicado eficazmente en los colegios, entonces afecta la práctica docente y en consecuencia el aprendizaje de los educandos.

Por tanto, la intención de este estudio es conocer la relación que hay entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista en el año 2020.

Según la realidad problemática es necesario formular el **problema general**. ¿Qué relación hay entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente según dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? ¿Qué relación hay entre la dimensión manejo de establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? ¿Qué relación hay entre la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? ¿Qué relación hay entre el planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020 ¿Qué relación hay entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? ¿Qué relación hay entre la dimensión *asegura un entorno ordenado y de apoyo* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020?

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, la investigación tiene **justificación por conveniencia**, este estudio permitirá conocer en qué nivel se encuentra el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de los colegios secundarios del distrito de Bellavista, **por relevancia social**, permitirá a los directivos mejorar su desempeño poniendo énfasis en el liderazgo pedagógico compartido, que influirá en la buena práctica docente, logrando niveles óptimos de aprendizaje, **por valor teórico**, porque busca reflexionar sobre la práctica del directivo en cuanto a su liderazgo pedagógico y cómo el liderazgo es capaz de mejorar el trabajo pedagógico, a partir del aporte de información actualizada del liderazgo pedagógico y la importancia de las comunidades profesionales de

aprendizaje. También posee una **implicancia práctica**, esta indagación, se realizó para mejorar la práctica directiva y pedagógica, y una **utilidad metodológica**, esta investigación elaboró instrumentos de investigación que se ponen a disposición de futuros investigadores, para que sirvan de referencia a su investigación.

Considerando lo descrito en párrafos anteriores, es necesario plantear el **objetivo general**: Conocer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020. Como **objetivos específicos**: Analizar el nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020. Analizar el nivel de desempeño docente según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Establecer la relación entre el manejo de establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Establecer la relación entre la dimensión de *asignación y obtención de recursos de manera estratégica* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Establecer la relación entre la dimensión de *planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Establecer la relación entre la dimensión *promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020. Establecer la relación entre la dimensión *asegurar un entorno ordenado y de apoyo* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

Como **hipótesis general**: H1: Hay relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones educativas secundarias del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Como **hipótesis específicas**: H1: el nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020 es regular. H2: El nivel de desempeño

docente según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, es regular. H3: Hay una relación directa entre la dimensión de nivel de participación de establecimiento de metas y expectativas del directivo en el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H4: Hay una relación directa y significativa entre la asignación y obtención de recursos de manera estratégica y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H5: Hay relación significativa entre la dimensión de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H6: Hay una relación significativa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H7: Hay una relación significativa entre la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta las variables de estudio se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos. Tal es el caso de Bolívar A. (2010), *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Revisión de la investigación y propuesta (Artículo científico) Universidad de Granada. España Este estudio se basa en revisión bibliográfica de experiencias mundiales de cómo el liderazgo pedagógico influye en el rendimiento escolar, además propone una investigación sobre liderazgo en los colegios españoles. Concluye que el liderazgo es exitoso en el aprendizaje por las prácticas desarrolladas en la escuela y por el liderazgo distribuido en una comunidad de aprendizaje. El trabajo de Sánchez J. y Barraza L. (2015) *Percepciones sobre liderazgo* (Artículo científico) Revista Ra Ximhai. Universidad Autónoma Indígena de México. Realiza un estudio de enfoque cualitativo, es un estudio realizado en las instituciones formadoras y capacitadoras de profesores sobre el liderazgo de los directivos. Concluye que los directores perciben que el liderazgo participativo, distribuido y académico es mejor para el buen funcionamiento de estas instituciones. El estudio también determina que la condición actual de funcionamiento del centro formador de profesores no admite este tipo de estilo de liderazgo; por tener un liderazgo mal dirigido.

Asimismo, una investigación conjunta de Bolívar, Caballero y García (2017) *Evaluación Multidimensional del liderazgo pedagógico: Claves para la mejora* (Artículo científico) Universidad de Granada. España. La indagación fue un trabajo realizado por el gobierno español para determinar de qué manera el liderazgo efectivo, contribuye a fomentar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje que deben implementarse en los colegios; este estudio emplea una metodología mixta (uso de instrumentos Survey y estudio de casos) pero solo desarrolla la investigación cuantitativa, utiliza el cuestionario Val - Ed, de 72 ítems que fue aplicado a directivos, profesores y supervisores, cuyo resultado fue que la situación del liderazgo pedagógico en España es grave, por lo que no se puede contar con comunidades profesionales de aprendizaje. El estudio señala líneas

de acción para mejorar. También Lecaros R. (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín. El Agustino* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Realiza una investigación correlacional de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 63 profesores del colegio en estudio, en el procesamiento de los datos recurrió al estadístico de Spearman. Concluye que, hay relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño del docente, con un coeficiente de 0,758 y que sí hay relación entre las dimensiones del liderazgo pedagógico consideradas en esta investigación y el desempeño de los profesores.

Rodríguez M. (2019) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi* (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Perú. La investigación fue aplicada a 36 profesores, fue un estudio de tipo no experimental correlativo, para el procesamiento de datos aplicó los estadísticos Chi cuadrado y Spearman su propósito fue determinar la relación del liderazgo pedagógico y desempeño docente, como conclusión obtiene que, hay relación significativa entre las variables. Asimismo, Ucharima G. (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas Públicas de la zona urbana del distrito de Cangallo*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú, en esta indagación se estableció la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, esta indagación es no experimental, con diseño descriptivo correlacional y de corte transeccional; la muestra correspondió a 29 docentes nombrados y para hallar la correlación se recurrió el estadístico de Tau<sub>b</sub> de Kendall, obteniendo el coeficiente de 0,752, siendo ésta una correlación moderada.

Sandoval, M. (2018) *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 "Matilde del Águila Velásquez" de la ciudad de Rioja en el año 2014* (Tesis de maestría) en su investigación determinó la relación entre el estilo de liderazgo del directivo y el desempeño docente, se describen los estilos del liderazgo del



director y el desempeño del profesorado. La muestra correspondió a 19 profesores, la indagación fue descriptivo correlacional. Concluye que, la correlación es significativa (0,638), los estilos de gestión encontrados son: coercitivo y exigente de forma regular, y directivo afiliativo, democrático y formador de manera aceptable. También, Culqui, C. (2015) *El liderazgo pedagógico del director para promover una gestión participativa y democrática centrada en los aprendizajes, en las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín* (Tesis de maestría), esta indagación tuvo como propósito conocer las capacidades de los directivos formados profesionalmente y los estilos del liderazgo pedagógico de acuerdo a su gestión. Para dicha investigación la muestra fue de 50 profesores de 10 colegios del distrito Campanilla. Para procesar la información recogida de la encuesta aplicada utilizó estadística descriptiva, obteniendo como resultados que los estilos que predominan en los directivos de la muestra son autocráticos y permisivos. Además, el liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente, también en lo administrativo. Esta investigación presenta una propuesta de estrategias innovadoras para promover este tipo de liderazgo.

La investigación de Ramírez V. (2017) *El liderazgo del director y la gestión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Moyobamba, región San Martín* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú 2017, la investigación se realizó para determinar la correlación entre el liderazgo del director y la gestión pedagógica del profesorado. Su estudio fue descriptivo correlacional, corte transeccional, concluyó que hay relación significativa del liderazgo directivo con la gestión pedagógica del profesorado en los colegios comprendidos en este estudio. Para hallar la correlación utilizó Chi cuadrada obteniendo un valor de 378,761 siendo altamente significativo, también empleó Rho de Spearman siendo el valor igual a 0,845 correlación positiva alta.

Las teorías que sustentan esta investigación están acentuadas en las variables consideradas para este estudio: liderazgo pedagógico y desempeño docente.

**El liderazgo**, según Caballero y García (2015), definen como los pasos para influenciar en las personas y lograr propósitos en consenso. Según esta definición, el liderazgo no es propio del individuo, sino que se desarrolla en el colectivo, producto de la interacción de las personas, Bolívar (2010) también lo define como la forma de influir sobre los demás. Parra (2017) también considera al liderazgo como la acción de influenciar positivamente sobre determinadas personas para obtener un logro común, con acciones claras y concretas que logren el consenso y dinamismo del grupo; entonces, se considera que el líder no es innato, sino que se hace del colectivo, y asume el reto de lograr consensos que los lleven a lograr metas comunes que beneficien a una determinada organización. Si bien es cierto, el liderazgo ha estado referido a organizaciones empresariales, en el que el líder tenía una visión clara de tener éxito empresarial concientizando y potenciando a los equipos para esforzarse en lograr resultados como mencionan Salazar (2006) y Bracho y García (2013). El National College for School Leadership (NCSL) citado por Freire y Miranda (2014) define con referencia al liderazgo en la escuela como el proceso de influenciar, conllevando a obtener altos logros. Se entiende que en este proceso se deben articular a los actores involucrados en la tarea educativa, como se mencionó anteriormente, los cuales deben involucrarse en la forma de buscar soluciones, para lograr metas institucionales, dejando de lado el trabajo de oficina y transformándose en líderes que promuevan la construcción de ambientes efectivos de aprendizaje con un clima escolar positivo. Con respecto al liderazgo pedagógico, en el Marco del Buen desempeño Directivo. (2014), se considera que la aplicación de este, debe ser capaz de conducir a los agentes que integran el colegio, buscando la consolidación de metas planteadas en los documentos y normas que orientan la gestión escolar, que han sido construidos de manera conjunta y articulada, sin perder el objetivo principal: el logro de aprendizajes.

**El liderazgo transformacional** tiene sus inicios en los años 90, que inicialmente estaba centrado en las organizaciones empresariales, para luego ingresar al campo educativo según afirma Salazar (2006), siendo esencial la motivación que

debe imprimir el líder para generar espacios de consenso y compromiso que se concreten considerando la consecución de mejores resultados respecto al aprendizaje que muestren los alumnos. Según Bass citado por Salazar (2006) el liderazgo transformador contiene cuatro componentes: la inspiración, el carisma, estimulación intelectual y la consideración intelectual. Bass y Avolio, citado por Bracho y García (2013), establece las **características del líder transformador**: carisma, el líder debe poseer atributos necesarios para ser admirado y respetado; creatividad, demostrando la capacidad de asumir riesgos e invitando a las personas a contribuir con ideas nuevas; interactividad para ejercer influencia en el trabajo en equipo; visión, para influenciar en el grupo a alcanzar la visión que se han proyectado hacia el futuro; ética, para asumir la tarea de liderar respetando las normas y los ideales para generar confianza y credibilidad; orientación a las personas para atender las necesidades poniendo en práctica la comunicación asertiva; y coherencia entre lo que dice, piensa y hace. El liderazgo instruccional ya no satisface las demandas educativas, lo cual conduce a apostar por un liderazgo que transforme y sea eficiente en la reestructuración de las escuelas, es entonces que el liderazgo transformacional aplicado a la escuela es denominado liderazgo pedagógico por Leithwood (2009).

**Liderazgo pedagógico**, Leithwood (2009) luego de hacer una revisión sobre el liderazgo ejercido desde distintos tópicos, hace una definición de liderazgo escolar como la forma de influir y dinamizar sobre otras personas con la finalidad de establecer metas comunes. Esta definición reafirma que el liderazgo escolar no se ejerce desde el escritorio del directivo, es la congregación de expectativas sobre los actores educativos para hacer de la escuela un centro de aprendizaje efectivo. El liderazgo escolar se convierte en un liderazgo distribuido del que hace mención Bolívar (1997): que no es solo función de uno, es decir del directivo, sino que es necesario el establecimiento de metas comunes que confluyan en el aprendizaje, claro que el directivo es quien tiene que direccionar todas las tareas realizables necesarias para alcanzar las metas del colegio.

Gajardo y Ulloa (2016) considera al liderazgo pedagógico como al conjunto de prácticas educacionales que llevan a cabo los directivos para generar altos niveles de aprendizaje en los educandos. Esta concepción de liderazgo escolar clarifica que los resultados de la gestión escolar es el logro de aprendizajes. Para tal efecto, el director del colegio ha desarrollado la habilidad de convocar a la comunidad educativa, ejerciendo un liderazgo formal sobre ellos Leithwood (2009). El liderazgo no solo es atribuible al director, también se espera que los profesores asuman liderazgo dentro de la escuela, como el acompañamiento que se brinda a los docentes, a los jefes de áreas; a este liderazgo el autor lo considera un liderazgo informal, pero igual ambos ejercen influencia sobre las personas de manera positiva. El mismo autor considera que los efectos del liderazgo transformacional en la escuela han generado la mejora de los aprendizajes, lo que, se concretiza en el liderazgo distribuido, como ya se dijo anteriormente teniendo como meta compartida niveles altos de aprendizaje. Pero cómo distribuye el directivo las tareas para encaminar el propósito planteado: lograr aprendizajes.

Según el MBDDr (2014) señala al liderazgo pedagógico como una característica de la gestión escolar en la que los actores educativos participan de la gestión, que es dirigida por el director, para alcanzar las metas propuestas.

Luego de haber revisado las diferentes definiciones sobre liderazgo pedagógico, esta investigación lo conceptúa como la capacidad del directivo para transformar la escuela en un lugar acogedor en el que todos sus miembros, trabajan para lograr metas comunes.

**El MBDDr**, es el instrumento base emanado por el MINEDU, que da a conocer los lineamientos de la gestión escolar teniendo como base los aprendizajes; es una herramienta que da las pautas para que los directivos asuman la responsabilidad de gestionar cambios en las Instituciones educativas y logren sus metas institucionales (MBDDr 2014). Para lograr ese fin se debe apostar por el liderazgo distribuido, como hace mención Bolívar (2010).

Según el MBDDr (2014) la gestión escolar en suma, debe encaminar a la comunidad educativa a ejercer un liderazgo pedagógico distribuido, que lleve a optimizar los aprendizajes; promover la participación estudiantil a través de su organización autónoma, para propiciar espacios donde los estudiantes participen activamente en la etapa colegial; generar espacios de comunicación abierta, flexible y participación de espacios democráticos para que se tomen decisiones consensuadas entre todos sus miembros; institucionalizar la evaluación como práctica docente, generando oportunidades de aprendizaje en toda la colectividad educativa, propiciando en los alumnos la participación activa en la etapa escolar.

Cambiar la gestión del directivo por una gestión escolar participativa que considere al aprendizaje como meta, atendiendo todas las líneas de gestión que implica. Por tanto, el liderazgo debe estar centrado en el estudiante, por ello considera clave las decisiones y las acciones que tomen los directivos en torno a los aprendizajes de los educandos, Robinson (2007).

Según lo señalado, el liderazgo pedagógico de los directivos es esencial para conducir al colegio hacia niveles de excelencia educativa. Por ello Bolívar (2017) afirma que estar al frente de un colegio que tenga altas expectativas de rendimiento académico requiere de muchos vínculos con la comunidad educativa y con las instituciones que apoyen al colegio para tal fin. Es por ello que el liderazgo directivo tiene que ser distribuido o compartido para generar expectativas en la comunidad educativa, apoyarse en los maestros con el fin de que ellos asuman la función de líderes, traerá mejoras en el aprendizaje de los educandos Bolívar (2017).

**Las dimensiones para medir el liderazgo pedagógico** según el MBDDr (2014) y Robinson (2007) y Bolívar (2010) quienes coinciden con las dimensiones del liderazgo que tiene como centro el aprendizaje y para este estudio se han tomado en cuenta estas dimensiones que son: **establecimiento de metas y expectativas**, que permite establecer metas en común, que sean medibles, entendibles y que involucren a la comunidad educativa, por ello estas metas

deben ser consensuadas, también la **obtención y asignación de recursos de manera estratégica**, considera a las personas, los recursos y el tiempo con el cual contará el colegio, es decir se gestionan los recursos, posibilitando el cumplimiento de los objetivos previstos, además, la **planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**, permite hacer un seguimiento a la enseñanza, a partir del monitoreo y necesario acompañamiento que debe hacerse al docente en el que se involucra a la evaluación, tanto del desempeño del profesor, aprendizajes de los estudiantes y lo concerniente al currículo escolar, **Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado**, supone el involucramiento directo del líder pedagógico, para mejorar el trabajo del maestro, y finalmente **Asegurar un entorno adecuado y ordenado**, será vital para generar espacios de aprendizaje y relaciones de confianza, considerando el respeto y el necesario cumplimiento de normas para una sana convivencia.

Con respecto al **desempeño docente**, Valdés, Cantón y Mercado (2006) citado por Cárdenas, Méndez y Gonzáles (2014) indica que la educación es el medio para que las personas puedan conservar, transmitir y transformar su cultura, por ende, la forma en que viven las personas. Bajo esta concepción la educación es básica en la existencia de los individuos, porque tiene gran influencia sobre sus formas de pensar, creer y actuar, Pozo (2011) citado por Cárdenas, Méndez y Gonzales (2014) indican que, las Instituciones Educativas cambian de acuerdo a las necesidades de aprendizaje y enseñanza, llevándonos a conocer si se cumple con lo que debe hacer el docente, denominado evaluación del desempeño docente. Bajo este enfoque Tantalean, Vargas y López (2016) consideran que evaluar el desempeño docente implica analizar cómo se desarrolla la labor docente según los criterios de evaluación establecidos.

Ponce (2005), define al desempeño docente como toda acción del profesor considerando su idoneidad profesional para orientar, dirigir y evaluar el aprendizaje que demuestran los educandos, durante el periodo de formación.

En tal sentido, señalo que el desempeño docente es la suma de capacidades que pone en juego el docente para lograr desenvolverse de manera competente en su práctica pedagógica.

**Hacia un liderazgo distribuido.** Según el documento normativo denominado Marco del Buen desempeño Docente (2014) expresa que se hace necesario cambiar de manera profunda la práctica pedagógica, para afrontar el reto de tener docentes que respondan a las exigencias de esta sociedad globalizada, siendo necesario: profesionalizar la práctica docente y revalorar el conocimiento pedagógico.

El desempeño del maestro se concibe como un ejercicio de reflexión continua y crítica sobre la práctica docente, considerando la función que tiene en la comunidad, en la cultura y el progreso de la población, según el MBDD (2014) se convierte en un proceso de discusión de cómo debe llevarse a cabo la enseñanza dirigida a lograr aprendizajes significativos. Además, este documento normativo contiene los dominios, competencias y capacidades que debe desarrollar los profesores, como indica Bolívar (2014) citado por Ulloa y Rodríguez (2014) el liderazgo distribuido debe darse en una comunidad de aprendizaje que aprende denominada Comunidad de Aprendizaje, bajo este contexto los docentes que aún aprenden, consolidan su liderazgo aprendiendo juntos en las Comunidades de Aprendizaje, que permite la revalorización del docente, el mejorar su práctica a partir de su profesionalización, para que incida en el aprendizaje de los educandos, recordemos que docentes más preparados lograrán mejores aprendizajes.

Según Bolívar (2014) el desarrollo profesional de los profesores, corresponde todas las acciones que el maestro realice a lo largo de su carrera para incrementar su eficiencia en su desempeño, así como para vivenciar su carrera. Como tal se producen aprendizajes que resultan de las interacciones significativas, que se dan en el medio donde labora y que ocasiona cambios en su práctica docente; en tanto, el profesor se encuentra en continuo aprendizaje, pero este aprendizaje no

solo es de conocimientos, sino de situaciones de contexto que enfrenta a diario con los estudiantes, permitiéndole modificar, crear estrategias pertinentes para atender la variedad de pensamientos, la forma en que aprenden los educandos. Entonces es en esa situación, que el liderazgo pedagógico debe asumir el rol que le compete, hacer que el docente se empodere de herramientas para hacer frente a los desafíos, tal como afirma Bolívar (2014) esta necesidad de aprendizaje de los docentes se ha limitado en formatos tradicionales a cursos de capacitación, actualización y especialización; también, existe otra forma de aprender, que es el aprendizaje con los propios compañeros de trabajo, relacionando el desarrollo profesional con la forma de organizarse para aprender, siendo necesario que en los colegios los profesores converjan en esta forma de aprender, que ligue la necesidad de aprendizaje propio del docente con la escuela.

La formación continua de los docentes, debe estar involucrada con la escuela, tomando en cuenta a Timperley (2008) citado por Bolívar (2017) la interacción con los colegas es una oportunidad para aprender, considerando concretizar los objetivos de mejora de los aprendizajes de los educandos.

En las Instituciones Educativas del Perú, se ha implementado la hora colegiada, un espacio en el que docentes y directivos deben abordar temas comunes, que tienen como fin lograr resultados óptimos de aprendizaje de los educandos, pero aún, se requiere del direccionamiento del directivo para que la hora colegiada sea eficaz y se tenga los resultados deseados. Entonces, lo que se quiere es, potenciar al directivo y motivar al docente, para mejorar este aspecto y se logre comunidades de aprendizaje efectivas, en el que docentes y directivos aprendan a gestionar la escuela para lograr las metas institucionales.

Para **evaluar el desempeño docente**, el MINEDU establece en el MBDD, las dimensiones específicas para la profesión docente: cultural , política y pedagógica, los cuales se relacionan y establecen el ejercicio de la profesión, también considera los cuatro dominios o campos del ejercicio docente, los cuales en esta tesis han sido adaptados a **dimensiones que midieron el desempeño**



**docente**, estas son: **preparación para el aprendizaje de los estudiantes**, que tiene que ver con la planificación, considerando las necesidades y características de los alumnos, para ello se considera la construcción del plan anual, considerando las respectivas unidades didácticas, así como sesiones que respondan a las características y contexto de aprendizaje; **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, contempla el manejo de la enseñanza, considera las estrategias que emplea el docente tanto en la enseñanza como en la evaluación de los aprendizajes, considerando en todo momento la diversidad y necesidades de aprendizaje; **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, considera participar democráticamente en la gestión, a través de la construcción de los documentos de gestión, y en la ejecución y evaluación; **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, considera la reflexión del maestro y su participación en la comunidad profesional, siendo necesario para lograr niveles adecuados de desempeño.

### III.METODOLOGÍA

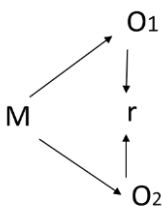
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

Este estudio, es de tipo básica, de alcance correlacional con enfoque cuantitativo, pues se recoge la información para demostrar las hipótesis, y miden la relación que hay con las variables. Según Hernández et al (2010), manifiesta que este diseño, busca conocer la correlación o asociación que hay entre las variables estudiadas: liderazgo pedagógico y desempeño docente, las cuales se midieron, cuantificaron y se analizaron para determinar su vinculación.

##### Diseño de investigación

El diseño considerado en esta tesis, es transeccional, dado que, se recolectan la información (datos) en un mismo tiempo, además se describen las dos variables, de nivel correlacional porque determinará la relación entre las variables de estudio. Siendo el diagrama de diseño correlacional:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O<sub>1</sub>: Liderazgo pedagógico.

O<sub>2</sub>: Desempeño docente.

r: Relación que se da entre variables.

### 3.2 Variables y operacionalización.

#### Variables:

V1: Liderazgo pedagógico

V2: Desempeño docente

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Nº	Institución Educativa	Lugar	Nº de docentes
01	0050 "Abraham Cárdenas Ruíz"	Bellavista	48
02	0208 "Santiago Antúnez de Mayolo"	Bellavista	14
03	0482 "Ciro Saldaña Giraldo"	Bellavista	13
04	0194 "Teodocia Navarro Vega"	C.P. Peruaté	9
05	0776 "Rubén Cachique Sangama"	C.P. Las Mercedes	8
06	0224 "Inca Garcilazo de la Vega"	C.P. Nueva Florida	9
07	0760 "José Silverio Olaya Balandra"	C.P. Limón	9
08	0215 "Valentín Paniagua Corazao"	C.P. Huacho	9
	Total		119

#### Criterios de selección

**Inclusión:** Se consideró una población de 119 profesores quienes laboran en los colegios de secundaria correspondientes al distrito de Bellavista, San Martín 2020.

**Exclusión:** No se considerará en la investigación a la I.E. 0215 Valentín Paniagua Corazao del C. P. de Huacho, por problemas de conectividad, ni a los auxiliares de educación, los coordinadores administrativos y de innovación

y soporte pedagógico de los colegios en estudio correspondientes a la jurisdicción del distrito de Bellavista.

### **Muestra**

Se consideró a 90 docentes elegidos al azar.

La fórmula utilizada que se usó para extraer la muestra es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Población

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad a favor

q: Probabilidad en contra

e: Error muestral

**Unidad de análisis:** la unidad de análisis es igual 90 docentes que pertenecen al nivel secundaria correspondiente al distrito de Bellavista, San Martín 2020.

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

#### **Técnica.**

La técnica que se empleó en esta indagación es la encuesta, la misma que fue aplicada a través de dos cuestionarios elaborados con formularios de google drive y aplicado de manera virtual a todos los participantes de la investigación.

#### **Instrumentos**

Se efectivizó la encuesta haciendo uso del instrumento denominado cuestionario, el cual fue construido utilizando la aplicación formularios de

google drive. Según Hernández et al (2010) los tipos de pregunta que se deben considerar en un cuestionario, deben responder a las variables formuladas en la investigación y al tiempo con que se cuenta.

El instrumento consta de 2 cuestionarios elaborados por el investigador, el primero diseñado para medir al Liderazgo pedagógico que fue direccionado a profesores, consta de 22 enunciados, los cuales están ordenadas de acuerdo a las dimensiones que permiten evaluar la variable liderazgo pedagógico. Así mismo, la dimensión *establecimiento de metas y expectativas* contiene 3 enunciados, la dimensión *obtención de recursos de manera estratégica* tiene 5 enunciados, también la dimensión *planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo* tiene 6 enunciados, la dimensión de *promoción y participación en el aprendizaje*, consta de 4 enunciados, la dimensión de *asegura un entorno ordenado y de apoyo* consta de 4 enunciados. También, para la variable desempeño docente, se ha establecido 4 dimensiones a considerar: *preparación para el aprendizaje de los estudiantes* posee 4 enunciados, *enseñanza para el aprendizaje* de los estudiantes consta de 7 enunciados, *participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad* con 6 enunciados y *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* tiene 5 enunciados.

Para esta medición la escala fue ordinal: nunca, a veces y siempre.

### **Validez**

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron revisados y validados por tres expertos profesionales en materia de investigación y que tienen los requisitos necesarios para su validación y posterior aplicación.

Los resultados son:

<b>Variable</b>	<b>Nº</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Promedio de validez</b>	<b>Opinión del experto</b>
<b>Liderazgo pedagógico</b>	1	Docente metodólogo	4,5	El instrumento es aplicable.
	2	Dr. Docente de investigación EPG-UCV	4,5	Cumple satisfactoriamente con la mayoría de criterios de validación siendo válido para aplicarse a los sujetos muestrales.
	3	Maestro en Docencia y Gestión Educativa	4,7	El instrumento es válido para su aplicación
<b>Desempeño docente</b>	1	Dr. Docente metodólogo	4,6	El instrumento es aplicable.
	2	Dr. Docente de investigación EPG-UCV	4,4	Evidencia suficiente validez, por cuanto cumple de manera bastante aceptable con la mayoría de los criterios de validación, siendo aplicable y pertinente.
	3	Maestro en Docencia y Gestión Educativa	4,8	Es válido para su aplicación.

La validez de ambos instrumentos fue acreditada por el juicio de expertos, teniendo como resultado, para la variable liderazgo pedagógico el promedio es de 4,56 representado por 91,2% de aceptación, y para la variable desempeño docente obteniendo un promedio de 4,6 representado por el 92% de aceptación, por lo tanto, ambos instrumentos son válidos para su aplicación.

### **Confiabilidad.**

*Alfa de Cronbach para la variable Liderazgo pedagógico*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,956	22

*Fuente: SPSS, 26.*

De acuerdo al resultado, de un coeficiente de 0,956 Alfa de Cronbach, las 22 preguntas del cuestionario de la variable Liderazgo pedagógico tienen excelente grado de confiabilidad.

.

*Alfa de Cronbach para la variable Desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	22

*Fuente: SPSS, 26.*

En la tabla observamos, un resultado de 0,907 del coeficiente Alfa de Cronbach indica que las 22 preguntas de la variable Desempeño docente tienen excelente confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos.**

El procedimiento que se utilizó para realizar esta investigación fue:

Se hizo una solicitud para pedir la autorización desde la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, para aplicar los cuestionarios a docentes y directivos de los colegios seleccionados de la jurisdicción de Bellavista; también, para que los colegios involucrados en la investigación, brinden las facilidades para ejecución de esta tesis.

Se elaboraron los dos cuestionarios en formato drive, de tal manera que se podía enviar los dos links para la aplicación de ambos cuestionarios: liderazgo

pedagógico a los profesores y a los directores el cuestionario de desempeño docente.

Se remitieron los instrumentos para su validación por los expertos.

Se procedió a establecer la confiabilidad de los mismos mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach.

Luego se aplicaron los instrumentos a los 90 profesores comprendidos en la muestra de esta investigación

Después de recogidos los datos en formato Excel, se realizó su procesamiento haciendo uso del programa estadístico SPSS 26, para encontrar las correlaciones existentes, luego se pasó al formato Word para su mejor comprensión y la interpretación estadística de las tablas que contienen los resultados.

Se redactó el documento final, con los resultados de este estudio, el que fue remitido a los jurados calificadores, para la revisión y el levantamiento de las observaciones que pudiera tener la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos.**

En el presente trabajo de indagación, se considera el método descriptivo que ha permitido conocer las concepciones acerca del liderazgo pedagógico como del desempeño docente, teniendo como finalidad corroborar la validez de las ocho hipótesis planteadas, también se ha utilizado el método inferencial para procesar e interpretar los resultados y relacionar las variables.

### **3.7 Aspectos éticos.**

En la construcción de esta indagación, se consideró las normas establecidas por la Universidad César Vallejo, también el trabajo ha seguido las normas APA, del mismo modo, se ha tenido en cuenta, los principios éticos de beneficencia porque los datos que se muestran son reales, también se tuvo en cuenta el principio de No maleficencia, debido a que el trabajo desarrollado, es solo para uso exclusivo de la investigación y se respetó la participación de los encuestados, también se tuvo en cuenta el principio de Autonomía, ya que



cada participante participó de manera voluntaria en la investigación y el principio de justicia porque se ha protegido la dignidad de los participantes en todo momento; además, se tuvo presente la confidencialidad de las respuestas y resultados de esta investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Analizar el nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

**Tabla 1**

*Liderazgo pedagógico de los directivos del distrito de Bellavista, 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	22	36	4	4
Regular	37	51	23	26
Bueno	52	66	63	70
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a docentes del distrito de Bellavista

Los resultados muestran que, principalmente, el 70% (63) de los profesores indicó que hay un nivel bueno de liderazgo pedagógico, mientras que el 26% (23) indicó que el nivel es regular, y finalmente el 4% (4) indicó que el nivel es deficiente. Los resultados reflejan un buen liderazgo principalmente en lo concerniente a que el equipo directivo planifica el trabajo colegiado, teniendo en cuenta los requerimientos y perspectivas de los docentes y educandos, llevando a la reflexión sobre su práctica docente. Pero le falta implementar del todo estrategias para adquirir recursos que le permitan cumplir las actividades planificadas.

**Tabla 2**

*Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión establecimiento de metas y expectativas, del distrito de Bellavista, 2020.*

Escala de medición	Desde	Hasta	F	%
Deficiente	3	4	1	1
Regular	5	6	22	24
Bueno	7	9	67	74
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a docentes del distrito de Bellavista

De acuerdo al resultado de la tabla se muestra que, de forma mayoritaria, el 74% (67) de los docentes expresó que hay un nivel bueno de establecimiento de metas y expectativas. Le continúa el 24% (22) que indicó que es regular y solamente el 1% (1) indicó que es deficiente. Los resultados reflejan principalmente que hay un buen establecimiento de metas y expectativas principalmente en relación a que los documentos de gestión son aprobados de manera consensuada y es de conocimiento de las comunidades educativas del distrito de Bellavista, San Martín, 2020. Pero todavía falta recoger más las expectativas de la comunidad educativa para ser plasmadas como metas en los documentos de gestión escolar.

**Tabla 3**

*Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica, del distrito de Bellavista, 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	F	%
Deficiente	5	8	6	7
Regular	9	12	26	29
Bueno	1 3	15	58	64
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a docentes del distrito de Bellavista

Los resultados evidencian que, principalmente, el 64% (58) de los profesores indicó que hay un nivel bueno de obtención y asignación de recursos de manera estratégica. Le continúa el 29% (26) que hay un nivel regular, y el 7% (6) expresó que hay un nivel deficiente. Estos resultados indican que principalmente el equipo directivo sí está implementando estrategias para realizar la rendición de cuentas a la comunidad educativa. Pero todavía debe implementar más estrategias en lo concerniente a la adquisición de recursos que le permitan cumplir las actividades planificadas.

Tabla 4

*Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, del distrito de Bellavista, 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	6	9	2	2
Regular	10	13	20	22
Bueno	14	18	68	76
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a docentes del distrito de Bellavista

En los resultados se observa que, principalmente, el 76% (68) de los profesores indicó que hay un buen nivel de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. También el 22% (20) expresó que hay un nivel regular, mientras que el restante 2% (2) indicó que el nivel es deficiente. Estos resultados expresan que hay un nivel bueno principalmente en que el equipo directivo planifica el trabajo colegiado, atendiendo los requerimientos y expectativas de los docentes y educandos. Sin embargo, los resultados también muestran falencias en que el equipo directivo falta acompañar más a los docentes a través del trabajo colegiado para realizar ajustes en su práctica docente, considerando el contexto y necesidad de aprendizajes de los estudiantes.

**Tabla 5**

*Liderazgo pedagógico del directivo en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, del distrito de Bellavista 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	4	6	5	5
Regular	7	9	34	38
Bueno	10	12	51	57
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a docentes del distrito de Bellavista

En la tabla se aprecia que, de forma mayoritaria el 57% (51) de los docentes indicó que hay un nivel bueno de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. También, el 38% (34) indicó regular; mientras que el 5% indicó que es deficiente. Los resultados principalmente reflejan que el equipo directivo recoge las expectativas de los docentes para implementar acciones de mejora. Sin embargo, muestran falencias en que el equipo directivo le falta gestionar más con la DRE, UGEL y otras entidades la implementación de acciones de actualización docente.

**Tabla 6**

*Liderazgo pedagógico del directivo, según la dimensión Asegurar un entorno ordenado y de apoyo, del distrito de Bellavista 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	4	6	4	4
Regular	7	9	28	31
Bueno	10	12	58	65
		Total	90	100,0

*Fuente:* cuestionario aplicado a docentes del distrito de Bellavista

En esta sexta tabla podemos observar, que mayoritariamente el 65% (58) de los profesores indicó que hay un nivel bueno sobre asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Le continúa el 31% (28) que indicó que hay nivel regular, mientras que el restante 4% indicó que hay un nivel deficiente. Los resultados reflejan que principalmente el equipo directivo desarrolla acciones para asegurar condiciones seguras de aprendizaje. Sin embargo, presenta deficiencias en lo concerniente a que falta realizar acciones más eficaces en la construcción, revisión y validación de las normas de convivencia, asegurando la participación de la comunidad educativa en cada etapa recogiendo sus sugerencias.

#### 4.2. Analizar el nivel de desempeño docente según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020

**Tabla 7**

*Desempeño docente, en el distrito de Bellavista, 2020.*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	22	36	1	1
Regular	37	51	20	22
Bueno	52	66	69	77
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a directivos del distrito de Bellavista

En la tabla se aprecia que, de forma mayoritaria el 77% (69) de los directivos expresó que hay un nivel bueno de desempeño docente. Le continúa el 22% (20) que indicó que el nivel es regular, mientras que el restante 1% (1) indicó que el nivel es deficiente. Estos resultados indican que los docentes ya desarrollan sus actividades considerando sus características y necesidades de aprendizaje, también participan en reuniones de trabajo colegiado. Sin embargo, todavía les falta elaborar más material adicional para aclarar, complementar, reforzar o retroalimentar a sus estudiantes.



**Tabla 8**

*Desempeño docente, respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, distrito de Bellavista, 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	4	6	4	4
Regular	7	9	21	23
Bueno	10	12	65	73
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a directivos del distrito de Bellavista

En la octava tabla se observa que, principalmente, el 73% (65) de los directivos expresó que hay un buen nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Le continúa el 23% (21) que indicó que hay un nivel regular, mientras que el restante 4% (4) indicó que el nivel es deficiente. Los resultados reflejan que principalmente los docentes participan del trabajo colegiado e intercambia experiencias de aprendizaje. Sin embargo, no tienen tanta comunicación constante con las familias de los estudiantes para conocer su estado emotivo y familiar.

**Tabla 9**

*Desempeño docente, respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, distrito de Bellavista 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	7	11	5	5
Regular	12	16	35	39
Bueno	17	21	50	56
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a directivos del distrito de Bellavista

En la tabla se aprecia que, de forma mayoritaria, el 56% (50) de los directivos indicó que hay un buen nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Le sigue el 39% (35) que indicó que hay un nivel regular, y el 5% (5) indicó que hay nivel deficiente. Los resultados reflejan que los docentes propician principalmente un buen ambiente de aprendizaje. Sin embargo, no suelen comunicar del todo a las familias los aciertos y dificultades de aprendizaje, que presentan sus estudiantes oportunamente.

**Tabla 10**

*Desempeño docente, respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, distrito de Bellavista, 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	6	9	3	3
Regular	10	13	22	25
Bueno	14	18	65	72
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a directivos del distrito de Bellavista

En la tabla se observa que, predominantemente, el 72% (65) de los directivos expresó que hay buen nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Le continúa el 25% (22) que considera que hay un nivel regular, mientras que el restante 3% indicó que el nivel es deficiente. Los resultados reflejan que principalmente los docentes respetan los acuerdos que se toman en beneficio de la institución educativa. Pero presentan falencias en cuanto a que aún hay docentes que no participan en la construcción de los documentos administrativos que benefician la gestión en el campo escolar (PEI, PCI, PAT, RI).

**Tabla 11**

*Desempeño docente, respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, distrito de Bellavista, 2020*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Deficiente	5	8	1	1
Regular	9	12	29	32
Bueno	13	15	60	67
		Total	90	100

*Fuente:* cuestionario aplicado a directivos del distrito de Bellavista

En la tabla se aprecia que, de forma mayoritaria, el 67% (60) de los directivos expresó que hay buen nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Le continúa el 32% (29) que indicó que hay un nivel regular; mientras que el restante 1% (1) expresó que el nivel es deficiente. Los resultados reflejan principalmente que los profesores participan del trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje. Pero falta más interés e iniciativa en su desarrollo profesional, participando de cursos de actualización, diplomados y/o maestrías.

#### **Prueba de normalidad.**

Dado que se ha trabajado con una muestra mayor a 50 sujetos muestrales, se ha utilizado la prueba de Kolmogorov–Smirnov para encontrar el estadígrafo a emplear.

H1: Los puntajes evaluados no tienen distribución normal.

H0: Los puntajes evaluados tienen distribución normal.

#### **Nivel de significancia**

Se tomó el nivel de 0,05

### Para la interpretación

En caso de tener una significancia inferior que 0,05, la H1 se acepta.

En caso de tener una significancia superior que 0,05, la H0 se acepta.

Tabla 12

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	0,139	90	0,000
Establecimiento de metas y expectativas.	0,350	90	0,000
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	0,204	90	0,000
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	0,202	90	0,000
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	0,140	90	0,000
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	0,190	90	0,000
Desempeño docente	0,130	90	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* SPSS, 26.

El nivel de significancia 0,000 fue menor a 0,05 (Sig.<0,05) para cada variable y para las dimensiones de la variable *liderazgo pedagógico*. Por lo cual ninguno de los puntajes tiene distribución normal. Ello indica que se debe aplicar la prueba para datos no paramétrica de Spearman en el análisis de las hipótesis de investigación propuestas.

**4.3. Establecer la relación que existe entre el nivel de manejo de establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente.**

Tabla 13

*Correlación de Spearman entre Establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente*

			Establecimiento de metas y expectativas.	Desempeño docente
Rho de Spearman	Establecimiento de metas y expectativas.	Coeficiente de correlación	1,000	0,420**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS, 26.

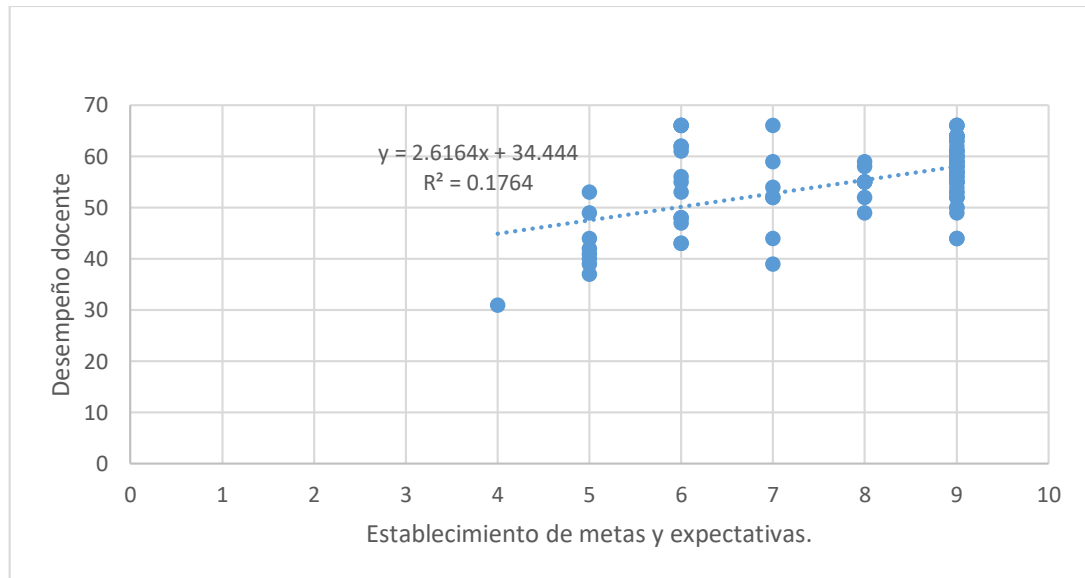
El resultado de la significancia de la prueba de Spearman dio un valor de 0,000, siendo menor que 0,05, lo cual se interpreta que hay una relación directa de la dimensión del nivel de participación de establecimiento de metas y expectativas del directivo en el desempeño de los profesores de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, por lo que, se aprueba la hipótesis alterna, considerando que, el valor de la correlación es de 0,420, se determina que la correlación es de intensidad positiva moderada.

### Coeficiente de determinación.

$$R^2 = (0,420)^2$$

$$R^2 = 0,1764$$

$$R^2 = 17,6 \%$$



**Figura 1.** *Diagrama de dispersión entre Establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente*

En el diagrama de dispersión se observa la relación directa entre las dos variables estudiadas. Esto se interpreta como: cuanto mayor sea el liderazgo pedagógico, más eficiente también será el desempeño docente. Por otro lado, el  $R^2$  indicó un valor de 0,176, por lo cual el establecimiento de metas y expectativas influye en 17,6 % en el desempeño docente de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

#### 4.4. Establecer la relación entre la dimensión asignación y obtención de recursos de manera estratégica.

Tabla 14

*Correlación de Spearman entre Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente*

			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	Desempeño docente
Rho de Spearman	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	Coeficiente de correlación	1,000	0,467**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS, 26.

De acuerdo a la prueba de Spearman, hay un resultado de significancia de 0,000 el cual es inferior a 0,05, lo cual, explica que existe una relación directa y significativa entre la asignación y obtención de recursos de manera estratégica y el desempeño docente de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. También se determina que existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. Por su parte, el coeficiente de correlación Rho de Spearman proporcionó un valor de 0,467. Ello significa que la correlación moderada con dirección positiva.

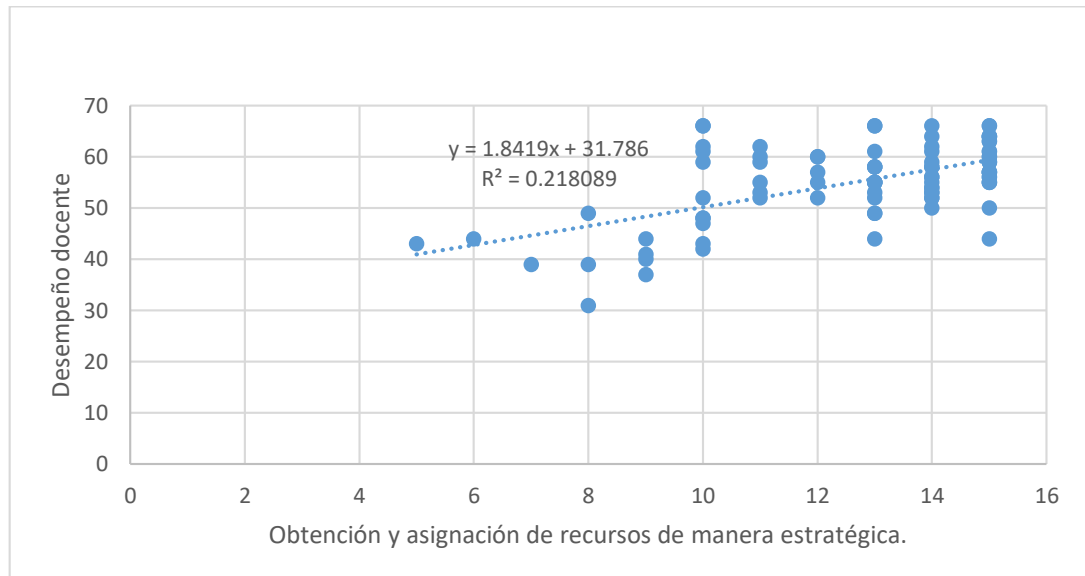


Coefficiente de determinación.

$$R^2 = (0,467)^2$$

$$R^2 = 0,218089$$

$$R^2 = 21,8 \%$$



**Figura 2.** Diagrama de dispersión entre Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente

En el diagrama de dispersión se evidencia que, cuanto mayor eficiente sea la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, más eficiente será el desempeño del profesor. Por otro lado, el  $R^2$  indicó un valor de 0,218. Esta dimensión influye en 21,8%, en el desempeño docente de los colegios secundarios del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

**4.5. Establecer la relación entre la dimensión de planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente.**

Tabla 15

*Correlación de Spearman entre Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, y el desempeño docente*

			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Coefficiente de correlación	1,000	0,538**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS, 26.

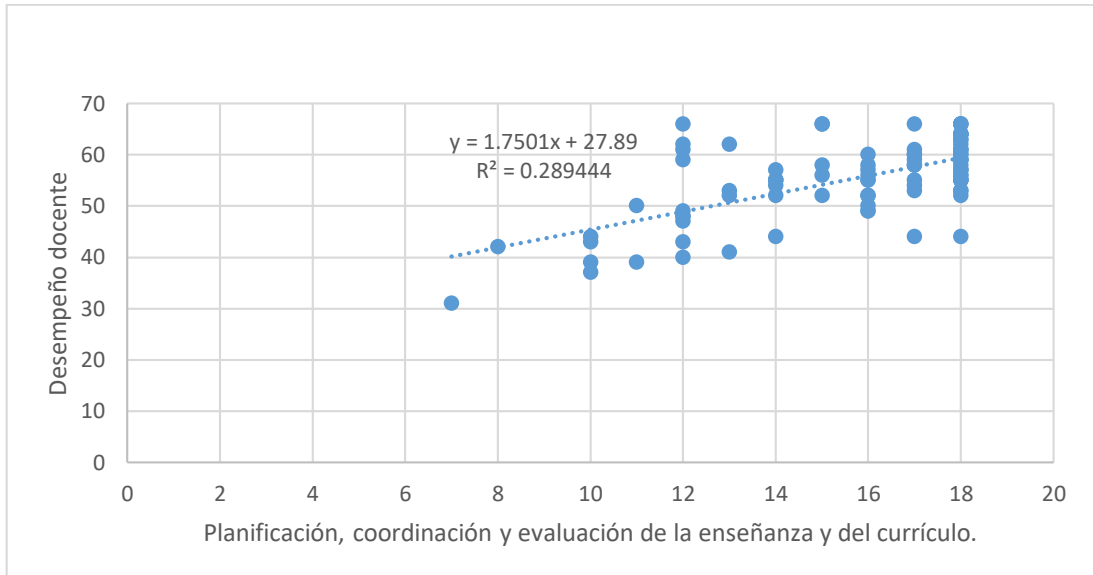
En la tabla se observa, el valor de significancia de 0,000. Lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05. Ello significa que, existe evidencia suficiente para aprobar la hipótesis alterna y desaprobando la nula y que el nivel de planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo tiene una relación significativa en el desempeño del profesorado en estudio; a su vez el coeficiente Rho dio un valor de 0,538, ello indica que la correlación es de intensidad positiva moderada.

### Coeficiente de determinación.

$$R^2 = (0,538)^2$$

$$R^2 = 0,289444$$

$$R^2 = 28,9 \%$$



**Figura 3.** Diagrama de dispersión entre Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente

En el diagrama de dispersión se observa que, cuanto más eficiente sea el nivel de planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo más eficiente también será el desempeño docente. Asimismo, el  $R^2$  indicó un valor de 0,289; por lo cual, esta dimensión influye en 28,9% en el desempeño docente de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista.

**4.6. Establecer la relación entre la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente.**

**Tabla 16**

*Correlación de Spearman entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente*

			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Coeficiente de correlación	1,000	0,501**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS, 26.

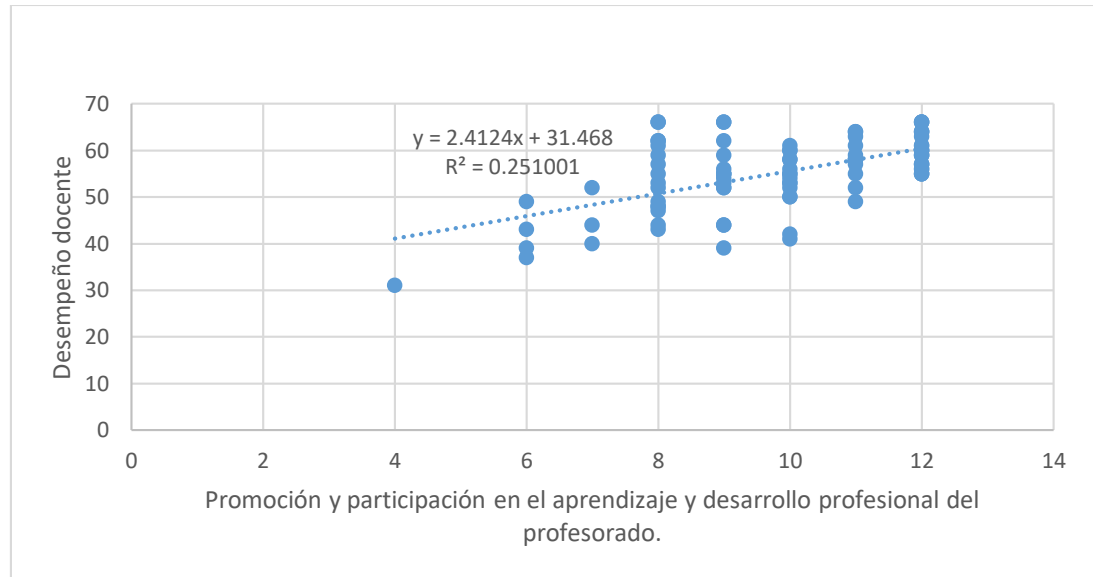
En la décimo sexta tabla, se aprecia un nivel de significancia de 0,000, siendo menor a 0,05. Ello indica que, se aprueba la hipótesis alterna descartándose la nula, determinándose que hay una relación significativa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en los colegios de este estudio. A su vez el valor del coeficiente de correlación es de 0,501, siendo la correlación de intensidad moderada con dirección positiva.

### Coefficiente de determinación.

$$R^2 = (0,501)^2$$

$$R^2 = 0,251001$$

$$R^2 = 25,1 \%$$



**Figura 4.** Diagrama de dispersión entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, y el desempeño docente

En el diagrama de dispersión se muestra que, cuanto mayor eficiente sea la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, más eficiente también será el desempeño docente. Por otro lado, el  $R^2$  indicó un valor de 0,251; por lo cual, esta dimensión influye en 25,1% en el desempeño docente de los colegios secundarios del distrito de Bellavista, san Martín 2020.

**4.7. Establecer la relación que existe entre la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente.**

**Tabla 17**

*Correlación de Spearman entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo, y el desempeño docente*

		Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.		Desempeño docente
Rho de Spearman	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Coeficiente de correlación	1,000	0,534**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	0,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS, 26.

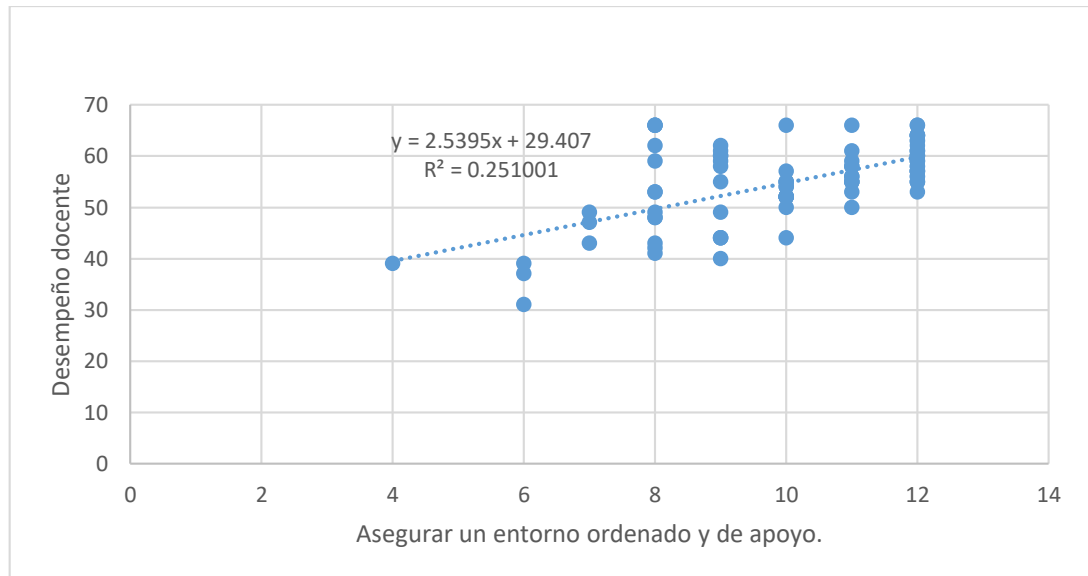
En los resultados se aprecia un valor de significancia de 0,000, el cual es menor a 0,05. Por lo cual, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna, descartando la nula, ello indica que existe una relación significativa entre esta dimensión y *el desempeño docente* de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Asimismo, el coeficiente de correlación fue 0,534 siendo una correlación de intensidad positiva moderada.

### Coeficiente de determinación

$$R^2 = (0,534)^2$$

$$R^2 = 0,285156$$

$$R^2 = 28,5 \%$$



**Figura 5.** *Diagrama de dispersión entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente*

En el diagrama de dispersión se observa que, cuanto más eficiente sea el aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo más eficiente también será el desempeño docente. A su vez, el  $R^2$  indicó un valor de 0,285. Por lo cual esta dimensión influye en 28,5% en el desempeño docente de los colegios de secundaria en estudio.

**4.8. Conocer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020.**

**Tabla 18**

*Correlación de Spearman entre Liderazgo pedagógico y el desempeño docente*

			Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	0,559**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS, 26.

De acuerdo al resultado de la significancia se aprecia un valor de 0,000, lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05. Esto explica que la hipótesis alterna se acepta rechazando la nula; ello indica que, existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,559, lo cual implica una correlación positiva moderada.

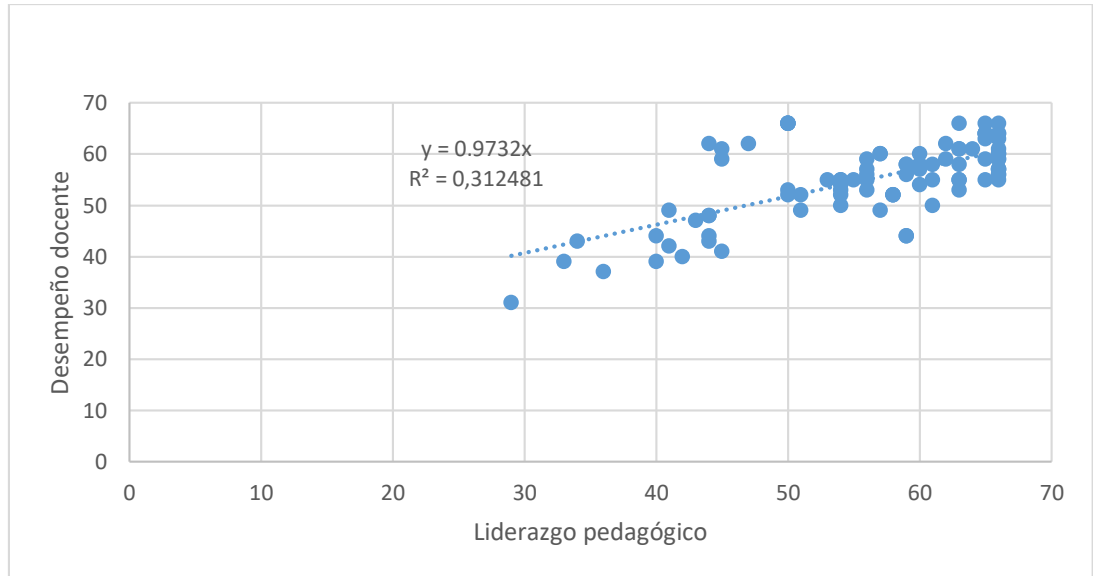


### Coeficiente de determinación

$$R^2 = (0,559)^2$$

$$R^2 = 0,312481$$

$$R^2 = 31,2 \%$$



**Figura 6.** Diagrama de dispersión entre Liderazgo pedagógico y desempeño docente

En el diagrama de dispersión se aprecia la relación directa entre las dos variables de estudio. Es decir que, cuanto mayor eficiente sea el liderazgo pedagógico, más eficiente también será el desempeño docente. Por otro lado, el  $R^2$  indicó un valor de 0,312. Por lo cual, el liderazgo pedagógico influye en un 31,2% en el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados encontrados, el nivel de liderazgo pedagógico en cada una de las dimensiones de este estudio correspondiente a los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020 es bueno en un 70% según este estudio los directivos comprendidos en esta investigación ya están adoptando medidas para promover el liderazgo pedagógico, aunque aún hay aspectos que deben ser superados, a diferencia de la investigación realizada por Lecaros (2017) que encontró que el liderazgo pedagógico ejercido en el colegio de su estudio, es regular en un 53%, considerando que se han tomado en cuenta las mismas dimensiones en la variable liderazgo pedagógico, pero distintos ítems. Así mismo, la tesis de Ramírez (2017) llegó a la conclusión de que el liderazgo del director en las instituciones Educativas de la UGEL Moyobamba es bueno en un 58%, teniendo en consideración que este investigador utiliza las dimensiones de: dirección, organización, planificación y control. En cada una de estas dimensiones los resultados son buenos, aunque aún hay aspectos por mejorar en las direcciones escolares. En tal sentido, se puede afirmar que, en los colegios del distrito de Bellavista los directivos han emprendido la tarea de implementar acciones que favorecen el liderazgo escolar y que estos ya se están evidenciando, habiendo aún algunas cuestiones que deben ser superadas por ambos: directivos y docentes.

En cuanto al nivel de desempeño docente en todas sus dimensiones de este estudio, el resultado es bueno en un 77%, lo que nos da un indicativo de que el trabajo de los profesores, está mejorando en los colegios secundarios del distrito de Bellavista, aunque aún, se requiere poner mayor énfasis en el acompañamiento docente y el uso óptimo de materiales educativos. En la investigación de Lecaros (2017) el desempeño docente es regular en un 65%, así también en las dos dimensiones en las que estas son medidas: preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje, comparando con la tesis de Ramírez (2017) el nivel de la variable *gestión pedagógica* es buena en un 59%, también en las

dimensiones que emplea: planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y evaluación de los aprendizajes; en las dos primeras el nivel de desempeño docente es bueno, contradictoriamente en la última dimensión es malo. Sin duda en cada una de estas investigaciones incluyendo la actual, existen porcentajes de docentes que aún les falta mejorar el desempeño docente, pero en menor medida, lo cual es un indicativo de mejora.

Del mismo modo se comprobó la hipótesis 3: existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y desempeño docente. El coeficiente de correlación es de 0,420, siendo la correlación positiva moderada y en la tesis de Lecaros (2017) la correlación es 0,679, la correlación es positiva alta, siendo significativa y por tanto también directa ya que ambas variables avanzan en el mismo sentido. Estos resultados difieren en cuanto a los valores de correlación encontrados. Por lo tanto, es necesario que el establecimiento de metas y expectativas en los directivos, tiene que ser compartido con los docentes. Lo deseable es tener altas expectativas y metas realizables para que el directivo motive a la comunidad educativa, en este caso al docente, a la consecución de estas metas en beneficio del estudiantado.

En cuanto a la determinación de la relación entre las dimensiones de *obtención y asignación de recursos de manera estratégica* y *el desempeño docente* la correlación tuvo un coeficiente de 0,467 siendo positiva moderada y en el estudio de Lecaros (2017), la correlación encontrada fue de 0,762 correlación positiva y alta. Aún siguen existiendo diferencias con respecto al valor de la correlación, en ese aspecto, a las instituciones educativas de Bellavista aún les falta implementar estrategias para adquirir recursos y así puedan planificar y lograr las metas institucionales. Como afirma el MINEDU a través del MBDDr, situar a los recursos como meta dará una claridad de lo que se puede hacer y con qué recursos se cuenta, ello es esencial para lograr metas.

Con respecto a las dimensiones *planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente* el coeficiente de correlación es de 0,538 siendo esta correlación 0,467 positiva moderada y significativa. Y de la tesis en discusión la correlación es 0,762 positiva y alta porque la mayoría de sus encuestados afirman que esta dimensión se cumple regularmente, mientras que en las instituciones educativas de Bellavista es buena, según afirman los docentes, por lo tanto, la relación es significativa  $0,000 < 0,05$ . A partir de esta observación corroborando con la bibliografía citada, el MBDDr, toma como guía el MBDD, para complementar los dominios, competencias y desempeños del directivo. Bolívar (2014) señala que el liderazgo debe ser efectivo para incrementar los aprendizajes, también señala que el liderazgo eficiente favorece las oportunidades de desarrollo profesional del docente, por tanto, el directivo debe mantenerse actualizado en las prácticas pedagógicas para que pueda realizar el monitoreo y acompañamiento a los profesores en cuanto a su planificación, posterior coordinación y finalmente la evaluación de la enseñanza. Por ello Bolívar (2017) (hace hincapié en la importancia del aprendizaje entre docentes comunidades de aprendizaje. En esta investigación se confirma que los directivos están apoyando a los docentes en la labor pedagógica, pero aún falta implementar acciones para acompañar al profesorado en el trabajo colegiado.

En la dimensión *promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente* el coeficiente de correlación es de 0,501, siendo también positiva y moderada existiendo una correlación significativa por ser mayor a 0,05 el nivel de significancia. Mientras que, el estudio (2017), es de 0,717 correlación positiva y alta, existiendo una relación que fue directa entre esta dimensión y la variable *desempeño docente*, la mayoría de profesores indicó que, en algunas instituciones el equipo directivo implementa acciones para la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. Bernison (2012), citado por Gajardo y Ulloa (2016) asevera que el liderazgo pedagógico directo se focaliza en la eficacia del trabajo pedagógico: currículo, enseñanza, evaluación y la mejora profesional del profesor.

El MINEDU debe crear y garantizar las condiciones necesarias para ello y quien debe fortalecer las capacidades directivas masificando las capacitaciones que se brinda a los directivos.

En la dimensión *asegura un entorno ordenado y de apoyo* y su relación con el desempeño docente el valor de la correlación es 0,534 siendo positiva y moderada, y en la investigación de Lecaros (2017) la correlación es 0,721, dando como resultado la correlación positiva y alta. En tanto podemos afirmar en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, los docentes y directivos afirman que esta dimensión y la variable 2, tienen un buen nivel, aunque aún falta implementar mejor las normas de convivencia para superar las dificultades que se presentan. Según la bibliografía revisada Bolívar (2014) afirma que el directivo debe favorecer un entorno seguro que beneficie el aprendizaje en todos los ámbitos en los que se desarrollan los escolares.

Considerando los resultados de la indagación, se afirma que sí existe relación entre las variables: liderazgo pedagógico y desempeño docente colegios de secundaria del distrito de Bellavista, con un nivel de correlación de 0,559 siendo esta una correlación de intensidad positiva moderada, además es significativa debido a que la prueba de significancia es 0,00 lo que es inferior al nivel de significancia 0,05 aceptando la hipótesis. Para encontrar la correlación se obtuvo Rho de Spearman, la hipótesis se asemeja a la de Lecaros (2017), citado en los antecedentes de investigación, también utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman obteniendo el valor de correlación de 0,758 siendo esta correlación positiva y alta. En la tesis de Ramírez (2017) obtiene un coeficiente de correlación de 0.845, siendo también esta positiva y alta, en lo cual difieren ambas investigaciones en cuanto solo al valor de la correlación, porque la correlación en las 3 investigaciones es directa, es decir que existe una relación de dependencia de las variables estudiadas. Si mejora el liderazgo pedagógico también debe mejorar el desempeño docente, como menciona Bolívar (2010), que la mejora de un colegio dependerá del equipo directivo con liderazgo que dinamice, acompañe,

motive y oriente para construir progresos, pero además necesita un líder que se preocupe por mejorar, promover y apoyar el desarrollo profesional de los docentes para generar en la misma escuela espacios de aprendizaje colegiado, Bolívar (2017).

También se corrobora esta investigación con la bibliografía revisada como es el caso de Bolívar (2010) quien en su investigación establece que el liderazgo no solo se centra en el directivo sino en todos los agentes educativos siendo el docente quien tiene un papel preponderante en esa gestión con liderazgo pedagógico. A partir de esta investigación se observa que los directivos ya están propiciando el consenso y la rendición de cuentas a la comunidad educativa, para que la gestión sea compartida con los agentes educativos, aunque aún hay algunos aspectos que hay que mejorar como en lo concerniente a la adquisición de recursos, la planificación de actividades y promover las comunidades profesionales de aprendizaje.

Además, el directivo necesita continuar monitoreando las prácticas pedagógicas, llevando al docente a la reflexión, a coordinar el currículo, a proveer de los recursos necesarios y mantener un ambiente seguro y saludable para los miembros de la comunidad, indica Gajardo y Ulloa (2016). Es necesario que el director se transforme en líder, que sea capaz de transformar la escuela en un centro de aprendizaje efectivo, con docentes preparados para desarrollar su práctica docente, pudiendo los equipos directivos introducir nuevos roles que transformen lo que comúnmente hacían en el colegio, es decir que distribuya el liderazgo para atender a la escuela. Es de importancia que directivos y docentes se empapen del conocimiento de su rol apoyándose en el MBDDr y el MBDD y que el Ministerio de Educación fortalezca las capacidades tanto de directivos y docentes brindándoles la orientación que necesitan para alcanzar los logros institucionales que nos lleve a tener escuelas eficaces.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación directa y significativa entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, con un coeficiente de correlación de 0,559 con un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  siendo esta correlación positiva y moderada (Rho de Spearman); también, se reconoce que el liderazgo *pedagógico* influye sobre el *desempeño docente* en un 31%.
- 6.2. El nivel de liderazgo pedagógico en cuanto a sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, es bueno con un 70%, debido a que los directivos están implementando en sus instituciones educativas acciones basadas en el liderazgo distribuido, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica 1 establecida en esta indagación a raíz del estudio realizado.
- 6.3. El nivel de desempeño docente en cuanto a sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, es bueno con un 77%, debido a que los docentes ya desarrollan sus actividades de aprendizaje considerando el contexto, las particularidades y las necesidades de aprendizaje de los educandos y además existe un buen porcentaje de maestros que participan en los trabajos colegiados y hacen adecuaciones a sus sesiones de aprendizajes, por lo tanto, se rechaza la hipótesis
- 6.4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión del nivel de participación de establecimiento de metas y expectativas del directivo en el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, con un coeficiente de correlación de 0,420, su valor de significancia es de  $0,000 < 0,05$  siendo la correlación positiva y moderada (Rho Spearman); también se logró determinar la influencia que tiene esta dimensión sobre el desempeño docente, siendo esta de 17,6 %.

- 6.5. Existe una relación directa y significativa entre la asignación y obtención de recursos de manera estratégica y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020, siendo el coeficiente de correlación de 0,467 siendo de intensidad positiva y moderada, su valor de significancia es de  $0,000 < 0,05$  (Rho de Spearman), también se estableció la influencia de esta dimensión en el desempeño docente, siendo el 21,8 %.
- 6.6. Existe relación directa y significativa entre el *planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, teniendo un coeficiente de correlación de 0,538. Ello expresa que la intensidad es positiva moderada y el valor de significancia es de  $0,000 < 0,05$  (Rho de Spearman). Asimismo, se encontró que esta dimensión influye en un 28,9 % en el desempeño de los profesores.
- 6.7. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión *promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín, 2020 obteniendo un valor de correlación de 0,501 siendo de intensidad positiva y moderada y la significancia es de  $0,000 < 0,05$  (Rho de Spearman). Asimismo, se pudo establecer que esta dimensión influye en un 25,1 % en el desempeño docente
- 6.8. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión *asegurar un entorno ordenado y de apoyo* y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, teniendo un coeficiente de correlación de 0,534 siendo positiva y moderada y la significancia es  $0,000 < 0,05$  (Rho de Spearman). También en esta investigación se pudo determinar que esta dimensión influye en un 28,5 % en el desempeño docente.



## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Director encargado de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista continuar fortaleciendo las capacidades de los directivos tanto encargados como designados, a partir de la implementación de cursos de especialización sobre liderazgo pedagógico, tal como se viene haciendo con los directivos designados.
- 7.2. Al Jefe de Gestión Pedagógica, implementar grupos de interaprendizaje entre directivos, para acompañarlos en su gestión y obtener logros institucionales, involucrando a los especialistas de educación, de tal manera que se establezca un canal de comunicación abierto y flexible que brinde soporte oportuno y pertinente, motivando el involucramiento de todos los directivos para enriquecerse de experiencias que permitan dinamizar la gestión escolar.
- 7.3 Al Director a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, implementar en los colegios del nivel secundaria las Comunidades Profesionales de Aprendizaje que cuenten con el apoyo pedagógico de los especialistas de educación de la UGEL, para que los docentes interactúen y aprendan de la experiencia y el contexto, mejorando su práctica pedagógica.
- 7.4. A los directores de los colegios de secundaria de Bellavista, continuar generando consensos para la elaboración de documentos de gestión escolar y buscar mecanismos de comunicación para involucrar a los integrantes de la comunidad educativa en la construcción de los instrumentos administrativos que muestran la ruta a seguir para el cumplimiento oportuno de los compromisos de gestión escolar.
- 7.5. A los directivos de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista continúen implementando herramientas, que les permitan hacer un balance de la gestión a toda la comunidad educativa, para que, cada uno de los agentes educativos se integren e involucren conscientemente en la tarea educativa, de tal manera que, se analice y evalúe los logros y dificultades de la Institución, para que las dificultades se conviertan en oportunidades de mejora,

- 7.6. Se sugiere a los directivos de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista no descuidar la práctica pedagógica, distribuir los roles en el colegio para mejorar los aprendizajes, implementar mecanismos de monitoreo y acompañamiento al maestro, que lo lleve a reflexionar sobre su práctica pedagógica, sobre todo en este tiempo de pandemia.
- 7.7. Asimismo, se recomienda a los directivos responsables de los colegios de secundaria, implementar en sus colegios las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, para que los profesores desde su misma práctica y en su lugar de trabajo tengan a disposición herramientas para generar aprendizajes y nutrirse de experiencias enriquecedoras, siendo necesario mejorar la planificación de las horas colegiadas.
- 7.8. A los directores y profesores de los colegios secundarios de Bellavista, continuar en el proceso de mejora continua del clima institucional, promoviendo la participación e integración de todos los entes educativos en la construcción de las normas de convivencia para enriquecerla y sobre todo involucrarlo en su cumplimiento.

## REFERENCIAS

- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071869242010000200002&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071869242010000200002&script=sci_arttext)
- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente. Una revisión internacional en J, Ulloa y S Rodríguez (eds) *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela*. Universidad de Concepción (Chile) - RIL editores pág. 61-103.  
[https://www.researchgate.net/publication/313793757\\_Liderazgo\\_educativo\\_y\\_desarrollo\\_profesional\\_docente\\_Una\\_revision\\_internacional](https://www.researchgate.net/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_desarrollo_profesional_docente_Una_revision_internacional)
- Bolívar A., Caballero K. y García M. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. (Artículo científico) 25 (95) pp. 486-506 Universidad de Granada España.  
[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010440362017000200483&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010440362017000200483&script=sci_abstract&tlng=es)
- Culqui, C. (2016). El liderazgo pedagógico del director para promover una gestión participativa en las instituciones educativas del distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín (Tesis de maestría)  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7013>

Freire, S. Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Grade pp. 64 Avances de investigación, 17.

<https://www.grade.org.pe/publicaciones/1357-el-rol-del-director-en-la-escuela-el-liderazgo-pedagogico-y-su-incidencia-sobre-el-rendimiento-academico/>

Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016). Liderazgo pedagógico: Conceptos y tensiones. [Documento]. Nota Técnica N° 6. Líderes educativos. Centro de liderazgo para la mejora escolar: Universidad de Concepción, Chile. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

Hallinger, P. y Walker, A. (s/f). Liderazgo escolar en Asia: distintas visiones Leading learning in Asia-emerging empirical insights from five societies. *Journal of educational Administration*, 55(2) 130-146. Texto traducido por Llorente C. y Volante P. Universidad Católica de Chile. [http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=747:liderazgo-escolar-en-asia-distintas-visiones&catid=13&Itemid=291](http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=747:liderazgo-escolar-en-asia-distintas-visiones&catid=13&Itemid=291)

Hernández-Sampieri, R.(2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta edición) Mc Graw Hill Chile.

Lecaros, R. (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo – Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7434>

Leithwood K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación Fundación Chile, Santiago de Chile.

<http://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/C%C3%B3mo-liderar-nuestras-escuelas.pdf>

Ministerio de Educación de Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.  
[marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/marco_buen_desempeno_directivo.pdf) (minedu.gob.pe)

Ministerio de Educación de Perú (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*.  
[www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf)

Martínez G., Guevara A. y Ornelas, M. (2016) El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6) pp. 123- 134.  
<http://redalyc.org/articulo.oa?id=461481940007>

Martínez, G. y Guevara, A. (2015) La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai* 11(4) pp. 113-124.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>

Mijahuanga, Z. (2018). *Taller de inducción estilo de liderazgo transformacional en los docentes para mejorar la gestión escolar en Institución Educativa N° 00321 de Nuevo Lima, ciudad de Bellavista*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de San Martín.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/2907>

Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE. Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 4(4e) pp. 11-24.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2148469>

Narvaez, M. Prada A. (2005). Aprendizaje autodirigido y desempeño académico. *Tiempo de educar*, 6(11) pp. 115-146.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31161105>

Ponce, Z. (2005). *Desempeño profesional pedagógico del tutor de microuniversidad pedagógica del nivel primario*. Curso 107 IPLAC 2005 – La Habana. Cuba.

<http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>

Programas educativos EEDUCAN (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Módulo 6 Ministerio de Educación

Ramírez, V. (2017). *El liderazgo del director y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba, Región de San Martín, 2013*. [Tesis].

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1456>

Robinson, V. (2007) School leadership and student outcomes: Identifying what Works and why.. australian council for educational leaders. University of Auckland New Zealand. Acel monograph Series, Number 41

[https://www.pall.asn.au/wp-content/uploads/2015/09/3-School-Leadership-and-Student-Outcomes\\_Professor-Vivianne-Robinson.pdf](https://www.pall.asn.au/wp-content/uploads/2015/09/3-School-Leadership-and-Student-Outcomes_Professor-Vivianne-Robinson.pdf)

Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. (Artículo científico) *Educ.Educ* 14(2) pp. 253-267

<https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>

Salazar, M.A (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? (Artículo científico) *UNIrevista* 1(3) pp. 1-13 Universidad de Viña del Mar, Chile.

Sandoval, M. (2018). *Estilos de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537*

*Matilde del Águila Velásquez de la ciudad de Rioja – 2014.* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3220/MAEST.%20GEST.EDUC.%20%20Marleny%20Sandoval%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tantalean L., Vargas M., López O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica Innovación y Multimedia (DIM)*, 33.

<http://www.pangea.org/dim/revista/htm>

Ucharima, G. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del distrito de Cangallo.*

[Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Ucharima+Sulca%2C+Glicerio>

Vaillant, D. y Rodríguez, E. (2015). Práctica de liderazgo para el aprendizaje en América Latina: un análisis a partir de PISA 2012. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, vol. 24(91).

<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362016000200001>

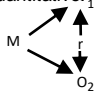
# **ANEXOS**



## Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo pedagógico	Es el conjunto de prácticas educacionales que llevan a cabo los directivos para generar altos niveles de aprendizaje en los educandos. Gajardo y Ulloa (2016)	Es la capacidad de los directivos de ejercer influencia sobre la comunidad educativa, para lograr metas comunes. Se medirá a través de un cuestionario con 5 dimensiones y 22 preguntas	D1: Establecimiento de metas y expectativas.	Participación democrática. Expectativas de la comunidad educativa. Aprobación de los documentos de gestión.	Ordinal Deficiente Regular Bueno
			D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	Establecimiento de canales de comunicación. Implementación de estrategias para adquirir recursos. Implementación de estrategias para la rendición cuentas. Seguimiento al uso eficiente de materiales educativos. Manejo eficiente de recursos.	
			D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Planificación y ejecución de trabajo colegiado. Acompañamiento durante el trabajo colegiado. Implementación de medios de comunicación para el acompañamiento docente. Implementa acciones de monitoreo. Utilización del diálogo reflexivo en el acompañamiento. Implementación de la evaluación formativa.	
			D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Implementación de acciones de uso óptimo del tiempo. Participación de los docentes en la implementación de acciones de mejora Gestión de acciones para la actualización docente. Generación de espacios de autoevaluación docente.	
			D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Implementación de acciones para tener un entorno ordenado. Participación para la elaboración de normas de convivencia. Manejo del clima institucional positivo. Condiciones seguras para el aprendizaje.	
V2: Desempeño docente	El desempeño docente es toda acción del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para orientar, guiar y evaluar el aprendizaje de los estudiantes. (Ponce 2005)	El desempeño docente es el conjunto de capacidades que pone en juego el docente para lograr desenvolverse de manera competente en su práctica pedagógica. El desempeño docente se medirá a través de un cuestionario con 4 dimensiones y 22 preguntas.	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de las características de sus estudiantes. Adecuación de la estrategia Aprendo en casa. Comunicación constante con las familias. Participación en el trabajo colegiado.	Escala ordinal Categorías Deficiente Regular Bueno
			D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Promoción de un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Elaboración de materiales adicionales. Análisis de evidencias. Implementación de evaluación formativa. Calidad de retroalimentación. Comunicación con las familias. Promoción del razonamiento, pensamiento crítico y creativo.	
			D3: Participación en la gestión de la Institución Educativa.	Participación en la elaboración de instrumentos de gestión. Participación en reuniones. Elaboración de proyectos o planes de mejora. Respeto de acuerdos establecidos en la I.E. Contribución al logro de metas. Trabajo coordinado con familias y revaloración de saberes ancestrales.	
			D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Participación en reuniones de trabajo colegiado. Interés e iniciativa de desarrollo profesional. Autoevaluación de su desempeño docente. Acceso y uso de la información actualizada. Toma de decisiones informadas basadas en el respeto.	

## Título: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones Educativas del distrito de Bellavista, San Martín 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema general ¿Qué relación hay entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> P1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? P2: ¿Cuál es el nivel de desempeño docente según dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? P3 ¿Qué relación hay entre la dimensión manejo de establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? P4: ¿Qué relación hay entre la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? P5: ¿Qué relación hay entre el nivel de manejo planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? P6: ¿Qué relación hay entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020? P7 ¿Qué relación hay entre la dimensión asegura un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> O1: Analizar el nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. O2: Analizar el nivel de desempeño docente según sus dimensiones en las instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. O3: Establecer la relación que existe entre el nivel de manejo de establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. O4: Establecer la relación entre la dimensión de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020 O5: Establecer la relación entre la dimensión de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020 O6: Establecer la relación que existe entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. O7: Establecer la relación que existe entre la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hay relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> H1: El nivel de liderazgo pedagógico según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, es regular. H2: El nivel de desempeño docente según sus dimensiones en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020, es regular. H3: Hay una relación directa entre la dimensión de nivel de participación de establecimiento de metas y expectativas del directivo en el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H4: Hay una relación directa y significativa entre la asignación y obtención de recursos de manera estratégica y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H5: Hay relación significativa entre la dimensión de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H6: Hay relación significativa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020. H7: Hay una relación significativa entre la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente. en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>La técnica que se utilizó es la entrevista</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Los instrumentos que se utilizaron son dos cuestionarios, uno para medir el liderazgo pedagógico y otro para medir el desempeño docente.</p>												
<p><b>Diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>													
<p><b>Tipo de investigación:</b> tipo descriptiva, de alcance correlacional con un enfoque cuantitativo<sub>1</sub></p> <p>Diseño:</p>  <p>Donde: M: Muestra O<sub>1</sub>: Liderazgo pedagógico. O<sub>2</sub>: Desempeño docente. r: Relación entre las variables</p>	<p><b>Población</b> La población estará conformada por 119 profesores..</p> <p><b>Muestra.</b> La muestra está conformada por 90 profesores</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="4">Liderazgo pedagógico</td> <td>Establecimiento de metas y expectativas.</td> </tr> <tr> <td>Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.</td> </tr> <tr> <td>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.</td> </tr> <tr> <td>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Desempeño docente</td> <td>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.</td> </tr> <tr> <td>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td> </tr> </table>	Liderazgo pedagógico	Establecimiento de metas y expectativas.	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Desempeño docente	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
Liderazgo pedagógico	Establecimiento de metas y expectativas.														
	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.														
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.														
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.														
Desempeño docente	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.														
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.														
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.														
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad														
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.														

## Instrumentos de recolección de datos.

### Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico.

Apreciado docente, agradezco por anticipado su colaboración por el aporte que brindará en el desarrollo de la investigación que lleva por nombre “Liderazgo pedagógico y desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020”, desarrollando el presente cuestionario sobre liderazgo pedagógico y pidiéndoles brindar su opinión sincera, el cuestionario involucra aspectos de la educación remota realizada en el presente año.

Instrucciones:

- El cuestionario está dividido en 5 secciones, cada dimensión con sus respectivos ítems.
- Existen tres alternativas que se está considerando: Nunca, A veces y Siempre.  
1                                      2                                      3  
Nunca                                      A veces                                      Siempre
- Seleccione solo una alternativa.

DIMENSIONES		ÍTEMS	1	2	3
Establecimiento de metas y expectativas	1	El equipo directivo promueve la participación democrática de la comunidad educativa en el establecimiento de metas institucionales.			
	2	El equipo directivo recoge las expectativas de la comunidad educativa para ser plasmadas como metas en los documentos de gestión escolar.			
	3	Los documentos de gestión son aprobados de manera consensuada y es de conocimiento de toda la comunidad educativa.			
Obtención y asignación de recursos de	4	El equipo directivo ha establecido canales de comunicación con los padres de familia para orientar y hacer seguimiento a los estudiantes en la educación a distancia.			

manera estratégica.	5	El equipo directivo implementa estrategias para adquirir recursos que le permitan cumplir las actividades planificadas.			
	6	El equipo directivo implementa estrategias para realizar la rendición de cuentas a la comunidad educativa.			
	7	El equipo directivo hace seguimiento al uso eficiente de los materiales educativos (cuadernos de trabajo.)			
	8	Los recursos de la institución Educativa se manejan de manera eficiente atendiendo las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.			
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	9	El equipo directivo planifica el trabajo colegiado, atendiendo las necesidades y expectativas de los docentes y estudiantes, llevando a la reflexión sobre su práctica docente.			
	10	El equipo directivo acompaña a los docentes a través del trabajo colegiado para realizar ajustes en su práctica docente, considerando el contexto y necesidad de aprendizajes de los estudiantes.			
	11	El equipo directivo ha implementado medios de comunicación (facebook, whatsapp, video conferencias, llamadas telefónicas u otros) para brindarle acompañamiento a los docentes.			
	12	El equipo directivo, se ha involucrado en el aprendizaje de los estudiantes a través de la implementación de acciones de monitoreo a los docentes a través de las plataformas virtuales.			
	13	El equipo directivo acompaña al docente a través del diálogo reflexivo para identificar fortalezas y debilidades de la práctica docente para asumir compromisos de mejora.			

	14	El equipo directivo ha implementado acciones para promover y/o fortalecer la evaluación formativa.			
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	15	El directivo y/o equipo directivo implementa acciones para hacer un uso óptimo del tiempo en favor de aprendizajes.			
	16	El equipo directivo recoge las expectativas de los docentes para implementar acciones de mejora.			
	17	El equipo directivo gestiona con la DRE, UGEL y otras entidades para la implementación de acciones de actualización docente.			
	18	El equipo directivo fomenta la autoevaluación docente, generando espacios de reflexión y apostando por su mejora continua.			
	19	El equipo directivo implementa acciones para asegurar un entorno ordenado teniendo en cuenta las características de la población escolar.			
Asegura un entorno ordenado y de apoyo.	20	El equipo directivo realizan acciones para la elaboración de normas de convivencia asegurando la participación y el consenso de la comunidad educativa.			
	21	El equipo directivo implementa acciones para la mejora continua del clima institucional.			
	22	El equipo directivo desarrolla acciones para asegurar condiciones seguras de aprendizaje.			

Adaptado del Marco del Buen Desempeño Directivo

## Cuestionario para medir el desempeño docente

Apreciado docente, agradezco por anticipado su colaboración por el aporte que brindará en el desarrollo de la investigación que lleva por nombre “Liderazgo pedagógico y desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020”, desarrollando el presente cuestionario sobre desempeño docente y pidiéndoles brindar su opinión sincera, el cuestionario involucra aspectos de la educación remota realizada en el presente año.

Instrucciones:

- El cuestionario está dividido en 5 secciones, cada dimensión con sus respectivos ítems.
- Existen tres alternativas que se está considerando: Nunca, A veces y Siempre.
 

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre
- Seleccione solo una alternativa.

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	Tiene conocimiento de las características de sus estudiantes para atenderlos de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.		
	2	Ha realizado la adecuación de la estrategia Aprendo en casa, considerando las características de los estudiantes		
	3	Ha mantenido comunicación constante con las familias para conocer el estado emocional y familiar del estudiante.		
	4	Participa del trabajo colegiado e intercambia experiencias de aprendizaje.		
Enseñanza para el aprendizaje	5	Propicia un ambiente acogedor, de confianza y respeto para que los estudiantes logren aprendizajes.		

	6	Ha elaborado material adicional para aclarar, complementar, reforzar o retroalimentar a sus estudiantes.			
	7	Realiza un análisis minucioso de las evidencias presentadas por sus estudiantes			
	8	Ha implementado la evaluación formativa.			
	9	La calidad de la retroalimentación brindada a los estudiantes ha permitido que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.			
	10	Ha comunicado a las familias los aciertos y dificultades de aprendizaje de sus estudiantes de manera oportuna.			
	11	Promueve en los estudiantes el razonamiento, el pensamiento crítico y creativo.			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	12	Participa de la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, PAT, RI)			
	13	Participa de las reuniones organizadas por la institución Educativa y asume responsabilidades de apoyo a la gestión escolar.			
	14	Elabora proyectos o planes de mejora en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.			
	15	Respeto los acuerdos que se toman en beneficio de la institución Educativa.			
	16	Asume compromisos para contribuir al logro de las metas institucionales.			
	17	Trabaja de manera coordinada con las familias y revalora los saberes ancestrales de la comunidad.			

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	18	Participa en reuniones de trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje.			
	19	Demuestra interés e iniciativa en su desarrollo profesional, participando de cursos de actualización, diplomados y/o maestrías.			
	20	Autoevalúa su desempeño a través del diálogo reflexivo que realiza el directivo durante su acompañamiento.			
	21	Accede a información actualizada y la utiliza en su quehacer educativo.			
	22	Actúa y toma decisiones informadas basándose en el respeto a los derechos humanos y del niño y adolescente.			

Adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente



# validación de instrumentos

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DR. GUSTAVO RAMIREZ GARCIA  
Institución donde labora : EPG UCV  
Especialidad : DOCENTE METODOLOGO DE INVESTIGACIÓN  
Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico  
Autor (s) del instrumento (s) : Aguirre Tamayo, Margot Eliana

### 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: 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.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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.				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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

(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)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Buena

Tarapoto, 30 de Noviembre de 2020

  
Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
DNI. 9110443



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 Institución donde labora : EPG/UCV Tarapoto  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **liderazgo pedagógico**  
 Autor del instrumento : Br. Aguirre Tamayo, Margot Eliana

## 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: 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.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					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.					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

(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)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El referido cuestionario cumple satisfactoriamente con la mayoría de criterios de validación, siendo válido para aplicarse a los sujetos muestrales.

**VALORACIÓN PROMEDIO: (4,5 puntos)**

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020.

  
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MG. ANTONIO WILMER ROJAS MIRANDA  
 Institución donde labora : UGEL BELLAVISTA  
 Especialidad : Licenciado en Educación: Biología y Química  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico  
 Autor (s) del instrumento (s) : Aguirre Tamayo Margot Eliana

**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; 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.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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.					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(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)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:  Buena

Tarapoto, 30 de Noviembre de 2020

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
  
 Mg. Antonio W. Rojas Miranda  
 ESPECIALISTA EDUCACIÓN SECUNDARIA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DR. GUSTAVO RAMIREZ GARCIA  
Institución donde labora : EPG UCV  
Especialidad : DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el desempeño docente  
Autor (s) del instrumento (s) : Aguirre Tamayo, Margot Eliana

### 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: 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.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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.					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					46	

(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)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Buena

Tarapoto, 30 de Noviembre de 2020

4.6

  
-----  
Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
DNI. 01109463

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**  
 Institución donde labora : EPG/UCV Tarapoto.  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **desempeño docente**  
 Autor del instrumento : **Br. Margot Eliana Aguirre Tamayo**

**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: 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.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					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.				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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(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)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El citado instrumento evidencia suficiente validez, por cuanto, cumple de manera bastante aceptable con la mayoría de los criterios de validación, siendo aplicable y pertinente.

**VALORACIÓN PROMEDIO: (4,4 puntos)**

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 C P P e - N ° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MG. ANTONIO WILMER ROJAS MIRANDA  
 Institución donde labora : UGEL BELLAVISTA  
 Especialidad : Lic. en Educación: Biología y Química  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el desempeño docente  
 Autor (s) del instrumento (s) : Margot Eliana Aguirre Tamayo

**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: 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.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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.					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(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)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 Buena

Tarapoto, 30 de Noviembre de 2020

# CONSTANCIAS DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



San Martín

GOBIERNO REGIONAL

*El pueblo está primero*

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA U.E. 307

DIRECCION

"Año de la Universalización de la Salud"

## AUTORIZACION

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE BELLAVISTA, DISTRITO Y PROVINCIA DE BELLAVISTA, REGION SAN MARTIN, QUE SUSCRIBE:

### AUTORIZA:

A la Prof. **MARGOT ELIANA AGUIRRE TAMAYO**, identificada con D. N. I. N° 29613450, aplicar dos (02) instrumentos de recolección de información para medir la relación entre la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Bellavista, como una acción relacionado a la ejecución de su tesis de Maestría en Administración de la Educación, así mismo se solicita a los Directores y Sub Directores brindar las facilidades del caso para el normal desarrollo de su labor.

Bellavista, 21 de diciembre del 2020

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACION  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-BELLAVISTA  
Unidad Ejecutora N° 307-Educación Bellavista

Mg. MARÍA DE JESUS PHILIPPS TAFUR  
Directora

MdeJPT/DUGEL-B  
Mts

Esq. Avenida Loreto y Jr. San Martín – Tercer Piso – Ampl. Bellavista  
e-mail : [sm.ugel.bellavista@hotmail.com](mailto:sm.ugel.bellavista@hotmail.com)

Telefax 042-544341

## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 0050 "ABRAHAM CÁRDENAS RUIZ", DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE BELLAVISTA, REGIÓN SAN MARTÍN;

### HACE CONSTAR:

Que, la Br. **Margot Eliana Aguirre Tamayo** estudiante de la maestría Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, ejecutó en esta Institución en el mes de diciembre la investigación denominada **Liderazgo pedagógico y desempeño docente de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.**

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Bellavista, 04 de enero de 2021

Atentamente

  
 **Dir. Gilberta Fernández Díaz**  
**Director**





INSTITUCION EDUCATIVA No. 0208  
"Santiago Antunez de Mayolo"  
Bellavista - San Martin

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 0208 "SANTIAGO ANTUNEZ DE  
MAYOLO", DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE BELLAVISTA,  
REGIÓN SAN MARTÍN, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

## HACE CONSTAR

Que la Br., Margot Eliana Aguirre Tamayo, aplicó el Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en esta I.E. el día 23 de diciembre del 2020, válido para la tesis titulada Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Bellavista, 12 de enero del 2021



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
REGIONAL SAN MARTÍN  
UCEL BELLAVISTA  
Prof. Teófilo Escobar del Vallejos  
DIRECTOR



DIRECCIÓN  
REGIONAL  
DE EDUCACIÓN



PERÚ

Ministerio  
de Educación



**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia" - 2021**

## **CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 099-0482 – **Ciro Saldaña Giraldo** - Bellavista

### **HACE CONSTAR:**

Que la Bachiller Margot Eliana Aguirre Tamayo estudiante de la maestría Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, ejecutó en nuestra institución en el mes de diciembre 2020 la investigación denominada **Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.**

Bellavista, 12 de enero de 2021



Prof. Jose Ramiro Cubas Gonzales  
DIRECTOR



*Institución Educativa Integrada N° 0194*  
*"Teodocia Navarro Vega"*  
*"Fino de la Universalización de la Salud"*

*mejor  
educación  
mejores  
peruanos*

## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 0194 "TEODOCIA NAVARRO VEGA" del C.P.  
PERUATE – BELLAVISTA

### HACE CONSTAR:

Que, la Br. Margot Eliana Aguirre Tamayo estudiante de la maestría Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, ejecutó en esta Institución la investigación denominada **Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.**

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Bellavista, 23 de diciembre de 2020



## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 0224 "INCA GARCILASO DE LA VEGA" del C.P.

· Nueva Florida – Bellavista

### HACE CONSTAR:

Que, la Br. Margot Eliana Aguirre Tamayo estudiante de la maestría Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, ejecutó en esta Institución la investigación denominada Liderazgo pedagógico y desempeño docente de los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

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

Bellavista, 23 de diciembre de 2020



PATRICIA ALICIA TELLO TOMASTO

DIRECTORA (e)



## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 0766 "RUBÉN CACHIQUE SANGAMA" del C.P.

Las Mercedes – Bellavista

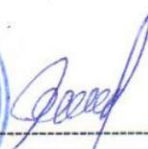
### HACE CONSTAR:

Que, la Br. Margot Eliana Aguirre Tamayo estudiante de la maestría Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, ejecutó en esta Institución la investigación denominada **Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.**

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Bellavista, 23 de diciembre de 2020



  
Francisco Salazar Nuñez  
Director/Docente  
DNI: 33592072



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA U.E. 307

INSTITUCIÓN EDUCATIVA J.E.C 0760 "JOSÉ S. OLAYA BALANDRA"

Código Modular: 0726323 - Código Local: 471509

Creada según D.S N° 0311-1987-ED.



## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC N° 0760 JOSÉ OLAYA BALANDRA", DEL CENTRO POBLADO LIMÓN, DISTRITO DE BELLAVISTA, PROVINCIA DE BELLAVISTA, REGIÓN SAN MARTÍN QUE AL FINAL SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, la Br. Margot Eliana Aguirre Tamayo estudiante de la maestría Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, ejecutó en esta Institución la investigación denominada Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Bellavista, 23 de diciembre de 2020



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA BELLAVISTA U.E. 307  
I.E. JEC 0760 "JOSÉ S. OLAYA BALANDRA"

  
Prof. Milton E. Sánchez Cabrera  
DIRECTOR

## Base de datos estadísticos

### Evaluación de la variable Liderazgo pedagógico.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Clasif.	Denomin.	
<i>Sujeto 1</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 2</i>	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	56	Bueno
<i>Sujeto 3</i>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	63	Bueno
<i>Sujeto 4</i>	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 5</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 6</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	59	Bueno
<i>Sujeto 7</i>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	58	Bueno
<i>Sujeto 8</i>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 9</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 10</i>	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	45	Regular
<i>Sujeto 11</i>	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	55	Bueno
<i>Sujeto 12</i>	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Bueno
<i>Sujeto 13</i>	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44	Regular
<i>Sujeto 14</i>	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	29	Deficiente
<i>Sujeto 15</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65	Bueno
<i>Sujeto 16</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno

<i>Sujeto 17</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	60	Bueno
<i>Sujeto 18</i>	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	40	Regular	
<i>Sujeto 19</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 20</i>	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	58	Bueno	
<i>Sujeto 21</i>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	63	Bueno	
<i>Sujeto 22</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno	
<i>Sujeto 23</i>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	58	Bueno	
<i>Sujeto 24</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65	Bueno	
<i>Sujeto 25</i>	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	54	Bueno	
<i>Sujeto 26</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno	
<i>Sujeto 27</i>	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	57	Bueno	
<i>Sujeto 28</i>	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	33	Deficiente	
<i>Sujeto 29</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	43	Regular	
<i>Sujeto 30</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno	
<i>Sujeto 31</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	59	Bueno	
<i>Sujeto 32</i>	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	59	Bueno		
<i>Sujeto 33</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno	
<i>Sujeto 34</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno	
<i>Sujeto 35</i>	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	53	Bueno	





<i>Sujeto 55</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Bueno
<i>Sujeto 56</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	60	Bueno
<i>Sujeto 57</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	54	Bueno
<i>Sujeto 58</i>	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	56	Bueno
<i>Sujeto 59</i>	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	50	Regular
<i>Sujeto 60</i>	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	42	Regular
<i>Sujeto 61</i>	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	Bueno
<i>Sujeto 62</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	63	Bueno
<i>Sujeto 63</i>	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50	Regular
<i>Sujeto 64</i>	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	36	Deficiente
<i>Sujeto 65</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 66</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Bueno
<i>Sujeto 67</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 68</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 69</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65	Bueno
<i>Sujeto 70</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 71</i>	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	51	Regular
<i>Sujeto 72</i>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64	Bueno
<i>Sujeto 73</i>	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	56	Bueno

<i>Sujeto 74</i>	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	63	Bueno
<i>Sujeto 75</i>	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	47	Regular
<i>Sujeto 76</i>	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	Regular
<i>Sujeto 77</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	Regular
<i>Sujeto 78</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	50	Regular
<i>Sujeto 79</i>	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	Regular
<i>Sujeto 80</i>	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	Regular
<i>Sujeto 81</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	50	Regular
<i>Sujeto 82</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	45	Regular
<i>Sujeto 83</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	Regular
<i>Sujeto 84</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	Regular
<i>Sujeto 85</i>	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	Regular
<i>Sujeto 86</i>	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	56	Bueno
<i>Sujeto 87</i>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Bueno
<i>Sujeto 88</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	Regular
<i>Sujeto 89</i>	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	54	Bueno
<i>Sujeto 90</i>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	62	Bueno

**Niveles y rangos de la variable Liderazgo pedagógico**

Nivel	Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Deficiente	22 - 36	03 - 04	05 - 08	06 - 09	04 - 06	04 - 06
Regular	37 - 51	05 - 06	09 - 12	10 - 13	07 - 09	07 - 09
Bueno	52 - 66	7 - 09	13 - 15	14 - 18	10 - 12	10 - 12

### Evaluación de la variable Desempeño docente.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Clasif.	Denomin.	
<i>Sujeto 1</i>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	Bueno
<i>Sujeto 2</i>	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	57	Bueno
<i>Sujeto 3</i>	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	58	Bueno
<i>Sujeto 4</i>	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	55	Bueno
<i>Sujeto 5</i>	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	55	Bueno
<i>Sujeto 6</i>	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	56	Bueno
<i>Sujeto 7</i>	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	52	Bueno
<i>Sujeto 8</i>	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	Bueno

<i>Sujeto 9</i>	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	50	Regular
<i>Sujeto 10</i>	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	41	Regular
<i>Sujeto 11</i>	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	55	Bueno	
<i>Sujeto 12</i>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	60	Bueno	
<i>Sujeto 13</i>	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44	Regular
<i>Sujeto 14</i>	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	31	Deficiente	
<i>Sujeto 15</i>	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	59	Bueno	
<i>Sujeto 16</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	64	Bueno	
<i>Sujeto 17</i>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	57	Bueno	
<i>Sujeto 18</i>	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	3	39	Regular	
<i>Sujeto 19</i>	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	57	Bueno	
<i>Sujeto 20</i>	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	52	Bueno	
<i>Sujeto 21</i>	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	55	Bueno	
<i>Sujeto 22</i>	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	56	Bueno	
<i>Sujeto 23</i>	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	52	Bueno	
<i>Sujeto 24</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	Bueno	
<i>Sujeto 25</i>	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	54	Bueno	
<i>Sujeto 26</i>	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	57	Bueno	
<i>Sujeto 27</i>	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	49	Regular	

<i>Sujeto 28</i>	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	39	Regular	
<i>Sujeto 29</i>	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	47	Regular	
<i>Sujeto 30</i>	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	60	Bueno	
<i>Sujeto 31</i>	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	44	Regular	
<i>Sujeto 32</i>	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	44	Regular	
<i>Sujeto 33</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	59	Bueno	
<i>Sujeto 34</i>	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59	Bueno
<i>Sujeto 35</i>	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	55	Bueno	
<i>Sujeto 36</i>	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	43	Regular	
<i>Sujeto 37</i>	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Bueno	
<i>Sujeto 38</i>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	60	Bueno	
<i>Sujeto 39</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	44	Regular	
<i>Sujeto 40</i>	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	55	Bueno	
<i>Sujeto 41</i>	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	58	Bueno	
<i>Sujeto 42</i>	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59	Bueno	
<i>Sujeto 43</i>	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	58	Bueno	
<i>Sujeto 44</i>	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	58	Bueno	
<i>Sujeto 45</i>	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	42	Regular	
<i>Sujeto 46</i>	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	49	Regular	

<i>Sujeto 47</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	55	Bueno
<i>Sujeto 48</i>	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57	Bueno
<i>Sujeto 49</i>	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	52	Bueno
<i>Sujeto 50</i>	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 51</i>	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Bueno
<i>Sujeto 52</i>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	Bueno
<i>Sujeto 53</i>	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 54</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	Bueno
<i>Sujeto 55</i>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	Bueno
<i>Sujeto 56</i>	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	54	Bueno
<i>Sujeto 57</i>	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	50	Regular	
<i>Sujeto 58</i>	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	53	Bueno	
<i>Sujeto 59</i>	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	52	Bueno	
<i>Sujeto 60</i>	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	40	Regular	
<i>Sujeto 61</i>	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	53	Bueno	
<i>Sujeto 62</i>	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	53	Bueno	
<i>Sujeto 63</i>	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	53	Bueno	
<i>Sujeto 64</i>	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	3	37	Regular	
<i>Sujeto 65</i>	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	56	Bueno	

<i>Sujeto 66</i>	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	55	Bueno
<i>Sujeto 67</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	60	Bueno
<i>Sujeto 68</i>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 69</i>	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	63	Bueno
<i>Sujeto 70</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 71</i>	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	52	Bueno
<i>Sujeto 72</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 73</i>	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	59	Bueno
<i>Sujeto 74</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 75</i>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	Bueno
<i>Sujeto 76</i>	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Bueno
<i>Sujeto 77</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	62	Bueno
<i>Sujeto 78</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 79</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 80</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 81</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 82</i>	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Bueno
<i>Sujeto 83</i>	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	48	Regular
<i>Sujeto 84</i>	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	48	Regular



<i>Sujeto 85</i>	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	49	Regular
<i>Sujeto 86</i>	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Bueno
<i>Sujeto 87</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Bueno
<i>Sujeto 88</i>	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	43	Regular
<i>Sujeto 89</i>	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	55	Bueno
<i>Sujeto 90</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	Bueno

### Niveles y rangos de la variable Desempeño docente

Nivel	Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Deficiente	22 - 36	04 - 06	07 - 11	06 - 09	05 - 08
Regular	37 - 51	07 - 09	12 - 16	10 - 13	09 - 12
Bueno	52 - 66	10 - 12	17 - 21	14 - 18	13 - 15

**Tabla. Criterios para interpretar la correlación**

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
<b>-1</b>	Correlación negativa grande y perfecta
<b>-0,9 a -0,99</b>	Correlación negativa muy alta
<b>-0,7 a -0,89</b>	Correlación negativa alta
<b>-0,4 a -0,69</b>	Correlación negativa moderada
<b>-0,2 a -0,39</b>	Correlación negativa baja
<b>-0,01 a -0,19</b>	Correlación negativa muy baja
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0,01 a 0,19</b>	Correlación positiva muy baja
<b>0,2 a 0,39</b>	Correlación positiva baja
<b>0,4 a 0,69</b>	Correlación positiva moderada
<b>0,7 a 0,89</b>	Correlación positiva alta
<b>0,9 a 0,99</b>	Correlación positiva muy alta
<b>1</b>	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Szmidt y Kacprzyk (2010)