



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de
aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de
la REI 4, UGEL 04, Lima 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Mg. Cubas Diaz, Maribel Frida (ORCID: [0000-0003-1481-2002](https://orcid.org/0000-0003-1481-2002))

ASESOR:

Dr. Salvatierra Melgar, Ángel (ORCID: [0000-0003-2817-630X](https://orcid.org/0000-0003-2817-630X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

**Lima – Perú
2021**

Dedicatoria:

A mi madre Aurelia que desde el cielo me acompaña, a mi padre Ezequiel quien siempre me alienta a seguir adelante y a mi querido hijo Lenin Alexander quien es mi motor para conseguir mis metas.

Agradecimiento:

A los docentes de la escuela de posgrado de esta casa de estudio, en especial al Dr. Angel Salvatierra Melgar por el acompañamiento permanente para la culminación de la presente investigación y al revisor Dr. Luis Alberto Núñez Lira, por sus valiosos aportes. A los directivos de las escuelas y a los docentes por su colaboración con la información brindada por medios virtuales.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTAS	47
REFERENCIAS	50
ANEXOS	59

		Pág.
Anexo 1	Matriz de consistencia	60
Anexo 2	Instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 3	Certificados de validación de los instrumentos	68
Anexo 4	Prueba de confiabilidad de los instrumentos	89
Anexo 5	Consentimiento informado	101
Anexo 6	Constancia de haber aplicado el instrumento	102
Anexo 7	Base de datos	106

Índice de Tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Liderazgo pedagógico	20
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Comunidades profesionales de aprendizaje	21
Tabla 3	Operacionalización de la variable 3: Desempeño docente	22
Tabla 4	Población y muestra de docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la REI 04-Puente Piedra - UGEL 04	23
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento para medir la Variable liderazgo pedagógico	24
Tabla 6	Ficha técnica del instrumento para medir la V2: Comunidades profesionales de aprendizaje	24
Tabla 7	Ficha técnica del instrumento para medir la V3: Desempeño docente	24
Tabla 8	La validez de contenido por el juicio de expertos	25
Tabla 9	Validez de contenido del instrumento liderazgo pedagógico, comunidades de aprendizaje, y desempeño docente, según prueba de Aiken	25
Tabla 10	Análisis de la prueba de KMO, y Bartlett	26
Tabla 11	Varianza total explicada del instrumento	26
Tabla 12	Confiabilidad según Alpha de Cronbach	27
Tabla 13	Niveles de frecuencia de Liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020	30
Tabla 14	Niveles de frecuencia de Comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020	31
Tabla 15	Niveles de frecuencia de Desempeño docente en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020	32
Tabla 16	Matriz de correlación entre las variables y dimensiones de estudio docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020	33

Tabla 17	Correlación de orden entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020	34
Tabla 18	Correlaciones de orden entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente con las dimensiones	35

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	Análisis y selección del número de componentes del Liderazgo pedagógico, Comunidades profesionales de aprendizaje y Desempeño docente	27
Figura 2	Porcentaje de la variable Liderazgo pedagógico y sus dimensiones	30
Figura 3	Porcentaje de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje y sus dimensiones	31
Figura 4	Porcentaje de la variable Desempeño docente y sus dimensiones	32

Resumen

El estudio busco determinar las relaciones entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje con las acciones que se tipifican en el desempeño docente en las organizaciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020.

La metodología utilizada fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo de diseño correlacional multivariada, con tres variables, la población estuvo conformada por profesores de cuatro instituciones educativas de la REI 4, del distrito de Puente Piedra, con una muestra intencional de 122 participantes. Para la recolección de datos se aplicaron tres cuestionarios virtuales. Los instrumentos utilizados tuvieron validez de contenido por juicio de expertos comprobados en la validación de Aiken igual a 1 y pruebas de esfericidad de Bartlett de 0,0000 para las tres variables. Para determinar el grado de correlación de las variables de estudio se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman y el software Excel para el cálculo de la desviación estándar y la prueba Z. Del estudio se arribó a la conclusión: La relación entre las variables está representada por una correlación muy alta positiva. Los resultados del procesamiento de datos de la prueba de hipótesis indican que existe relación entre Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente.

Palabras claves: Liderazgo, educación permanente, desempeño.

Abstract

The study sought to determine the relationships between pedagogical leadership, professional learning communities with the actions that are typified in the teaching performance in the educational organizations of REI 4, UGEL 04, Lima 2020.

The methodology used was developed under the quantitative approach of multivariate correlational design, with three variables, the population was made up of teachers from four educational institutions in Rei 4, in the Puente Piedra district, with an intentional sample of 122 participants. For data collection, three virtual questionnaires were applied. The instruments used had content validity by expert judgment verified in the Aiken validation equal to 1 and Bartlett's sphericity tests of 0.0000 for the three variables. To determine the degree of correlation of the study variables, the Spearman Rho statistical test and Excel software were used to calculate the standard deviation and the Z test. From the study, the conclusion was reached: The relationship between the variables is represented by a very high positive correlation. The results of the data processing of the hypothesis test indicate that there is a relationship between pedagogical leadership, professional learning communities and teacher performance.

Keywords: Leadership, lifelong education, performance.

I. Introducción

En la actualidad, se vive una situación de emergencia sanitaria generada por el COVID-19, implicando cambios bruscos en el sistema educativo, repentinamente de un trabajo presencial se pasó a un trabajo remoto, ante ello, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia iniciaron actividades de aprendizaje mediante la comunicación telefónica y otros medios virtuales con herramientas de uso educativo como WhatsApp; computadoras para conectarse mediante plataformas online, Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, entre otras herramientas tecnológicas prosiguiendo la tarea educativa en ambientes virtuales, sin embargo la problemática continuó, dentro del accionar pedagógico, así como de las relaciones interpersonales, resaltando el nivel de liderazgo en la gestión articulada a las comunidades de aprendizaje.

Lo descrito se ha replicado en todo el mundo y todos los sistemas educativos reformularon sus acciones, muchos de ellos siguiendo recomendaciones que priorizaron el cuidado de la salud humana, sin embargo específicamente en el tema educativo, la gestión continuo en todas sus facetas, así como de la implicancia del trabajo docente enfocado en el incremento de su desempeño y uso de los medios tecnológicos, así como de un liderazgo sostenido de los directivos, las cuales a través de la comunidades profesionales resaltan el grado de interacción en pro alcanzar metas, para revertir la realidad del sistema educativo, dado que de acuerdo a los resultados de la evaluación del Programme for International Student Assessment (PISA), y de las valoraciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (ODCE) urge un incremento de las potencialidades del trabajo en el aula, así como de un continuo proceso de mejoramiento para sistematizar deficiencias y revertirlos con acciones positivas (Maurtua, 2019; Wildrof, 2020; y Carniel 2020) considerando que la preparación del estudiantes debe consolidarse en el alto nivel de criticidad y formación de autonomía de tal manera que pueda concebir la realidad de manera objetiva.

En correlación con lo precisado en párrafos anteriores, el estudio se centró en el análisis de la realidad de las instituciones educativas que integran la Red Educativa Institucional 4 (REI 4), en la jurisdicción del distrito de Puente Piedra en Lima norte, considerado una de las zonas de menor desarrollo y alta población escolar. Por ello, se hizo necesario el análisis del tipo y nivel de gestión basado en

el liderazgo pedagógico que debe aplicar los directores, así como del nivel de desempeño de los docentes, por ello en concordancia con la problemática planteada se formulan las interrogantes que son resueltas en el estudio y trabajo de campo, de ahí que el problema general fue ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020?, proponiéndose cinco problemas específicos (a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas?; (b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la emocionalidad?; (c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral?; (d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales?; (e) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y los resultados de su labor educativa?.

La importancia del estudio está centrada en identificar los niveles percibidos sobre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente desde el punto de vista de los actores de la realidad de las instituciones, de ahí que el sustento teórico especificado por Bolívar (2010); Montenegro (2014) respecto al liderazgo pedagógico asumido por el Ministerio de Educación y vertido en el Marco del Buen Desempeño Directivo (2017) precisan la implicancia que debe repercutir en las comunidades profesionales sostenidas por Graham y Martorelli (2018) las cuales indican que estas elevan el rol del docente traducidos en desempeños coherentes y concordantes con la necesidad actual. Cabe señalar que si bien es cierto que son variables o factores de continuo estudio, la relevancia se traduce en la forma actual del trabajo en el sistema educativo, por ello, la metodología de estudio, en valoración cuantitativa, permitió la toma de datos mediante instrumentos aplicados en sistemas virtuales, y estas pueden ser mejorados y replicados en otros estudios, del mismo modo la pertinencia del caso se refleja en que los resultados favorecen al análisis de las instituciones educativas participantes, dado que corresponden a una sola red, y estas deben trabajar de manera articulada ya que se encuentran dentro de un contexto similar, y los directivos provienen de un mismo sistema de selección de personal y designación

de funciones así como los docentes cumplen las mismas condiciones laborales en el contexto social, económico y educativo.

En consecuencia, la profundización del análisis de la misma, permite la articulación de la comprensión de la realidad, así como de incidir en el punto de origen de la problemática y la forma de comprensión de la realidad, del mismo modo, siendo un estudio perceptivo de nivel correlacional múltiple, se considera la importancia axiológica de todos los participantes, por las consideraciones éticas y morales que atañe al profesional de la educación, estos aspectos están referidos en las normas y lineamientos de política educativo del sistema educativo peruano, así como de las prerrogativas de la Ley de Reforma de la Carrera Publica Magisterial 29944 y los propósitos fundamentales de las leyes marco de la estructura del estado en materia educativa peruana.

Dado que el propósito fue analizar la relación entre variables que afectan el desarrollo educativo en el marco de competencias, se formuló el objetivo general: Determinar la relación del liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020. Asimismo, se plantearon cinco objetivos específicos de forma coherente y lógica con los problemas específicos para alcanzar los propósitos de la investigación, del mismo modo, siguiendo la estructura lógica del estudio, se formularon las hipótesis como respuesta tentativa al problema de estudio, dentro de la lógica correspondiente partiendo de la hipótesis general que indica que: Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendiza y el desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020. Para la misma coherencia y consistencia se formularon las hipótesis específicas que dan respuesta a cada una de las preguntas del estudio en coherencia con los objetivos específicos planteados.

II. Marco teórico

El sustento teórico de las variables permiten establecer los modelos validados en estructuras que generan la consistencia de los componentes o factores referidos al ámbito educativo, por ello, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) sostuvieron que el fundamento teórico científico es la base de todo nivel de investigación, más aun cuando la perspectiva asumida por el investigador es concordante con los fundamentos epistemológicos de cada una de las características de la variable, tal como lo refiere Kerlinger y Lee (2002), como las relación entre los fundamentos empíricos que dan consistencia de la realidad basada en hechos acontecidos en ámbitos similares, precisados por Abarca (2017) y estas son resultados de estudios relacionados en el mismo campo y probadas a razón de un proceso sistemático de investigaciones.

Los resultados de estudios correlacionales en el ámbito nacional reportan análisis sobre el liderazgo directivo, desempeño docente con otros factores educacionales, pedagógicos y relacionales con el actuar humano en el campo educativo, por ello Prada (2015), respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente concluyó que el 65% de los maestros percibieron que el liderazgo directivo es eficiente, y esto implica en el eficiente desempeño docente en el ámbito donde se llevó a cabo la investigación, siendo similar al análisis de Espinoza (2017) referido al Clima organizacional y liderazgo como predictores del desempeño docente, concluyendo que las dos primeras variables son predictores del desempeño del maestro, el trabajo evidencia que los directivos se inclinan por el liderazgo transformacional, aportando de esta manera para el buen desempeño del docente, así como en relación al trabajo del docente y la interacción de los directivos Galindo (2018) estableció que un buen acompañamiento pedagógico garantiza una mejor practica pedagógica en las aulas, corroborando la existencia de una relación positiva y significativa entre el acompañamiento al docente y el aprendizaje de los estudiantes.

Respecto a las investigaciones sobre el desempeño docente y factores adyacentes Castillo (2018) determinó que el acompañamiento sí presenta una relación directa con el desempeño docente, siendo concordante con lo establecido por Allca (2019) que en su tesis doctoral: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las IE de Huancayo, estableció la existencia de una relación significativa

entre el liderazgo directivo y desempeño de los profesores asimismo identifico niveles altos en los factores gestión participativa de la comunidad educativa y capacidad para compartir responsabilidades pedagógicas; observándose a las prácticas de reconocimiento y acogida a docentes como el aspecto más crítico de la actuación de los directivos del centro escolar, sobre estas misma variables Panihuara (2019) en el estudio doctoral determino que el acompañamiento del programa de soporte pedagógico es de satisfacción de los docentes, evidenciándose en los resultados encontrados en las dimensiones equipos de interaprendizaje, talleres de formación y visita en aula.

Sobre la acción propia del liderazgo pedagógico con el desempeño docente Quispe (2019) determinó que la manera en que el Monitoreo acompañamiento e interaprendizaje es accionado en la gestión educativa, influye de manera significativa en el desarrollo del desempeño docente del área de matemática, precisando que el Monitoreo acompañamiento e interaprendizaje con el Desempeño docente alcanzan el nivel IV, es decir tiene un logro destacado, con el 93,8% y el 81,3% respectivamente, este estudio es coherente con lo encontrado por Quijano (2020) dado que estableció la relación entre el Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash, 2019, definiendo que esta relación fue positiva y significativa corroborando que a mejor acompañamiento realizado por el directivo mejor nivel de desempeño docente.

En lo que concierne a los estudios en el ámbito internacional, se halló la investigación realizada por Gonzales (2016) sobre la Importancia de la dimensión formativa de los líderes pedagógicos, resaltando que el rol de los directores es fundamental en los colegios dado que el líder tiene una serie de dimensiones, pero destaca la dimensión formativa, por lo que docentes y directivos estiman que la dimensión formativa de los líderes pedagógicos es muy importante, tanto en la formación inicial como continua, como verdaderos artífices de la calidad educativa en sus respectivas instituciones, aspecto que también fue encontrado por Orellana (2019) en la investigación sobre el liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños, estableciendo correlaciones significativas entre los componentes del liderazgo con los fusores del desempeño de docentes, especialmente en las dimensiones transformacional,

transaccional y laissez-faire siendo predictores significativos del desempeño docente.

En referencia a las comunidades profesionales de aprendizaje Bolívar (2017) analizo los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje con los factores de Adaptación, validación y descripción del PLCA-R confirmando la importancia de la interacción, intercambio de experiencias de diversos ámbitos como medio de desarrollo y logro de acciones formativas para los estudiantes de diversos niveles, en la cual los instrumentos así como los procedimientos de reflexión y conciliación de propuestas generan mejores acciones en las comunidades de autodesarrollo profesional, siguiendo esta línea de análisis Domínguez (2017) en la investigación doctoral Génesis y evolución de las comunidades de aprendizaje como modelo de inclusión y mejora educativa en Andalucía, determino que el proceso de evolución de las escuelas a comunidades de aprendizaje y las mejoras que se producen con el cambio, son acciones que determinan por el nivel de intercambio entre los participantes así como de las experiencias exitosas, precisando que los aspectos y categorías como Absentismo escolar se reduce de manera significativa por la participación de la localidad, así como la convivencia escolar se desarrolla asumiendo el modelo dialógico para la resolución de conflictos mejorando el desarrollo escolar.

El análisis de los fundamentos teóricos de las variables en esta investigación, está situada el ámbito educacional, en los factores que inciden de forma determinante el accionar y/o comportamiento humano, ubicándose dentro de los principios de la Teoría General de Sistemas (TGS), desarrollado por Bertalanffy (2004) así como se desprende la teoría organizacional que inserta el análisis del liderazgo en general, y sobre todo los fundamentos respecto al desarrollo humano basado en competencias precisados por Tobón (2009), en consecuencia la comprensión de la acción humana y el desarrollo tanto a nivel de gestión pedagógica, así como del propio desempeño en el campo educativo es asumida en su conjunto por la forma del liderazgo pedagógico concebida por Robinson (2019) y a su vez es adaptada por los principios educacionales por el Ministerio de Educación (2017) en los lineamientos sobre el Marco del Buen Desempeño Directivo, y en lo que respecta a las comunidades profesionales de aprendizaje basado en el accionar docente, es desarrollado por Hipp y Huffman (2010)

comprendiendo la importancia del crecimiento como producto de la experiencia y de los resultados exitosos de manera individual, y estas con acciones que se complementan en el desempeño docentes como bien es desarrollado por Valdés (2009) dado la alta connotación en las competencias sociales, tecnológicas, científicas que debe ser base de la formación del docente para generar niveles de consolidación entre los aspectos teóricos y prácticos que se generan en el aula.

La concepción del liderazgo, fue insertada en el campo educativo de las connotaciones de las organizaciones empresariales superación la visión de la gerencia y la administración, es decir centrado en la capacidad del ser humano para influir en los demás y articular las fuerzas para alcanzar metas comunes, estas experiencias fueron experimentadas en las empresas denominadas organizaciones inteligentes y desarrolladoras con alto nivel de resultados en el mundo comercial, generando altas divisas económicas así como alcanzando altos niveles de competencia, por ello, los líderes son aquellos que trascienden dentro de las organizaciones como lo refirió Noriega (2008) que los líderes son los impulsores, los generadores de las acciones de eficiencia, eficacia para alcanzar metas y superar los propósitos de la planificación y sobre todo optimizando los recursos de diversas categorías, el mismo autor refiere que los fundamentos teóricos señalan que el liderazgo desde el punto de vista organizacional pueden ser formal cuando esta percibido bajo algún cargo y es informal cuando el líder solo influye en la comunidad o grupo de personas basadas en sus ideales, así como en su habilidad para organizar al conjunto de personas sobre una meta deseada, (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002; Noriega, 2008).

En ese sentido esta concepción parte de las precisiones en la teoría conductista basada en resultados y en comportamientos de las personas que influyen sobre otras, en la misma que Bass (1992) estructuró los tipos de liderazgo, resaltando el transformacional y el transaccional en la cual los líderes confluyen con el grupo basado en sus capacidades haciendo que cada uno de ellos refiera sus propias condiciones en factores internos y externos, esta teoría coincide con la propuesta de Mac Gregor (1998) quien precisa la teoría X y la Teoría Y, quien parte del accionar de las personas diferenciando entre quienes toman la iniciativa para desarrollar la organización, así como quienes solo se limitan al cumplimiento de las acciones programadas y son temerosos en la toma de decisiones.

El análisis específico del liderazgo en el contexto educativo, están basadas en la capacidad de gestión con los actores educacionales en comunidades de aprendizaje, así como de las acciones de gestión participativa, por ello, las características del líder está precisado en las acciones que conllevan al desarrollo de la organización educativa con participación de todos los actores internos y externos, las cuales según Leithwood y Louis (2011) los líderes deben ser quienes tengan la capacidad de influir en los demás para alcanzar metas comunes, lo que también fue referido por Firestone y Riehl (2005) ya que considero que los directivos o gestores son responsables de generar espacios de concertación, de compromiso y de ejecución de acciones de enseñanza aprendizaje en generaciones de alta diversidad cultural, las cuales se sustentan en aprendizaje de sus propias experiencias, así como son capaces de reformular las acciones basadas en hechos de la propia realidad, es aquí donde resalta las precisiones de Robinson (2019) quien sustentó que el liderazgo no está basado en el poder, sino en la capacidad de articular las fuerzas, generar espacios de desarrollo, comprometer en el cambio, así como asumir metas, de tal forma que los propósitos educativos sean viables para todos los involucrados en el sistema, esta postura también fue desarrollada por Normand (2010) quien toma como base esencial la capacidad de influencia del líder sobre el conjunto de personas de una organización, de esta forma se estructura en las acciones comunicativas, reguladoras de las condiciones particulares que de forma intencional propongan acciones conjuntas, basadas en el compartir de un estado ideal de futuro, es decir que la visión sea compartida y asumida por todos, del mismo modo, si bien es cierto el líder guía, también es necesario la interacción y participación de los propósitos de los demás, dado que se considera importante el aporte para desarrollar al conjunto.

Profundizando el análisis teórico, se determinó que el tipo de liderazgo que corresponde su aplicación o caracterización en el contexto educativo precisado en el actuar de los directivos escolares, corresponde a las características del liderazgo transformacional, esto a razón que se promueve el cambio, la innovación, el emprendimiento, para alcanzar metas estipuladas en los lineamientos de política educativa, como medio del desarrollo de las generaciones así como de fomento del desarrollo intelectual y cultural en el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo los directivos responsables de este proceso en los ciclos académicos (Hermosilla,

Amutio, Acosta & Paez, 2016), siguiendo las pautas características del liderazgo transformacional en organizaciones educativas, se precisa que los vínculos de compromiso, el trabajo colaborativo, el análisis y reflexión para consensuar ideas, en las cuales prima la horizontalidad así como la participación directa en la gestión en general, así como en la toma de decisiones la participación es colegiada entre los directivos y los actores educacionales de la organización, (Bass, 1997; Judge & Piccol, 2004) asimismo, estos autores señalaron que los componentes del liderazgo transformacional está compuesto de cuatro factores centrados en el líder, por ello establece la influencia idealizada como medio general, la constante motivación hacia el logro compartido, respetando las capacidades personales, así como de una alta valoración intelectual, la misma que fueron descritos por Tyssen, Wald y Henrich (2014), ya que se establece que un liderazgo acorde al involucramiento de fuerzas equivalentes solo se logra con la vinculación de intereses comunes.

Respecto al desarrollo de los planes dentro de la gestión estratégica en el sector educativo Contreras y Barboza (2013) señalaron que el convencimiento de las personas de la organización pasa por la capacidad del gestor en materia de conocimientos, procedimientos, así como de visionar de manera compartida las metas propuestas, dotando de elementos para establecer roles en la cual puedan intercambiar experiencias y habilidades, es decir todos tienen capacidad para desarrollar tareas básicas o complejas, sin embargo es el líder quien guía hacia la meta conjunta, esta forma horizontal es una muestra clara de un liderazgo transformacional, que parte de lo interno y se masifica en lo externo, así como las acciones y factores externos son insumos para potenciar las acciones internas de la organización como fue referido por Horn (2013) quien sostiene que en la acción pedagógica confluyen diversas disciplinas teóricas, sin embargo, estas están implícitamente en los profesionales de la educación, así como de los vínculos con la comunidad denominados estudiantes y padres en el proceso de enseñanza aprendizaje, (Ponte, 2009) para la cual es indispensable el compromiso individual.

Otros estudios referente a la capacidad o competencia de los gestores educativos tipificados como los líderes dentro de las organizaciones educativas, son sostenidas desde la concepción corporativa y colaborativa, así como de la motivación y comprensión de la realidad para transformarla acorde a la exigencia de la sociedad, como lo sostuvieron Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins,

(2006), para ello consideran indispensable un clima acorde al desarrollo individual, confianza y reformulación consensuada, aprovechando cada una de las capacidades individuales para fortalecer el trabajo en conjunto, de este modo se cumple el adagio de que “educar es tarea de todos”, y esto responde al vínculo y participación directa de toda la comunidad educativa, tanto interno como externo, (Hopkins, 2008; Scheerens, 2012), estas acciones también se encuentran en las tipificaciones de las características de liderazgo sistémico, participativo, distributivo las cuales son bases establecidas para su determinación de características en el campo de la educación.

De manera concreta, se considera al impulsor del tipo de liderazgo pedagógico a la acción en la cual el gestor educativo, articula los intereses de la escuela con los intereses de la comunidad, generando la interacción conjunta con el propósito de desarrollar potencialidades en las comunidades de aprendizaje y que esto repercuta dentro del contexto poblacional como lo preciso Bolívar (2014) posterior a la experiencia española en la gestión de organizaciones educativas que transformaron la escuela de una acción cerrada a una condición abierta y participativa, para ello, se establecieron el principio comunicativo, el clima favorable para la generación de actividades integradas y desarrolladoras, las cuales favorecen el aprendizaje en todos los niveles de la estructura sistémica de la complejidad educativa.

Los recientes estudios desarrollados por Robinson (2019) están basadas en la calidad de la toma de decisiones de los responsables de la gestión educativa fundamentada en el aprendizaje corporativo y el desarrollo de las competencias de los estudiantes, partiendo del factor de Establecer objetivos que fueron profundizados en su análisis de consenso educativo como base del aprendizaje (Bush, Robinson, Spillane, Ryan, Giles, Sun, Fink, Lambert & Oplatka, 2017) a la vez se considera fundamental una comunicación clara, oportuna y asertiva de los gestores hacia todos los miembros de la comunidad organizacional.

también los estudios sobre mejoramiento de las habilidades de integrar, dirigir, crecer y desarrollar acciones de carácter educativo, sustentan la necesidad de un liderazgo pedagógico que promueva las condiciones básicas de ambientes adecuados, recursos idóneos, capacitación y monitoreo constante con acciones reformuladoras y reflexivas evitando la verticalidad y arbitrariedad (Day &

Sammons, 2015; Leithwood, Day, Sammons, Harris, y Hopkins 2006; Leithwood y Louis 2011), el cumplimiento de metas como la concepción de autonomía en la actualidad es imprescindible en los líderes pedagógicos como señalaron Fauzi & Rokhmat, (2018) quienes parten de la motivación, y la confianza en los miembros de la comunidad educativa, la misma que genera un mejor desempeño de los integrantes, así como facilita la visión organizacional en consenso, alcanzado con sobriedad la misión de la escuela para el aprendizaje.

La gestión estratégica y desarrolladora sobre los espacios, medios, recursos para la concreción del aprendizaje es responsabilidad de los gestores y estas deben estar a disposición de los docentes con anterioridad, de este modo la mediación, facilitación alcanzan las potencialidades para fomentar aprendizajes acordes a la realidad de la generación actual (Bush, Robinson, Spillane, Ryan, Giles, Sun, Fink, Lambert & Oplatka 2017; Bolivar 2014; Newmann 2001), esta coincidencia del análisis de los diversos autores conlleva a la comprensión de la importancia del liderazgo de los directivos para impulsar el crecimiento del desempeño de los docentes esperando altos niveles de aprendizaje de los estudiantes.

En ese sentido, la responsabilidad del gestor es el compromiso en conjunto, siendo quien lidera el accionar y concreción de las actividades planificadas, la organización de los diversos elementos, así como equipos que respondan a la integración general, ya que de esta forma se busca que se resalte el trabajo en conjunto, de ahí que las acciones de monitoreo deben ser un medio de mejoramiento de los compromisos de desempeño y de gestión conjunta, el acompañamiento es indispensable para el crecimiento sistemático de los integrantes de la comunidad escolar, ya que de este modo se garantiza la real consistencia de concreción del currículo y del logro de las metas institucionales visionadas en conjunto, lo que indica una misión compartida.

La comprensión temática sobre comunidades profesionales de aprendizaje, es un derivativo de la acción conjunta en la formación continua o de campo de los profesionales de la educación que generan un espacio multidisciplinario, y multicultural para analizar en conjunto los fenómenos que atañen dentro de la organización escolar (Wldroft y Regalart, 2019), al referirse a comunidades profesionales, fueron identificados como los resultados de la gestión integrada de aprendizaje en la cual los docentes reflexionan sobre las acciones encontradas en

el cumplimiento de las actividades de enseñanza aprendizaje, así como de los resultados del monitoreo, las mismas que generan bases para un mejoramiento y aplicación con acompañamiento, es decir es un procesos que se concreta directamente en la acción dentro del aula y de la gestión escolar (Galvan y Gonzales, 2015; Bolivar 2014; Krichesky y Murillo, 2011), dichas aseveraciones se concretan en la realidad, dado que el trabajo colegiado representa resultados de acciones concretadas en la cual se plantean acciones de mejora para favorecer el trabajo en el aula e impulsar el crecimiento de conocimientos y comportamientos en los escolares.

Sin embargo, es necesario señalar que no es un tema actual de este siglo, pues esta forma de involucramiento data de los años 80 y 90 posterior a la forma del método lancaster en la formación profesional de los docentes, por ello, las características de trabajo articulado desde la experiencia hacia la comprensión teóricas fueron desarrollados por Lortie (1975) así como de Rosenholtz (1989) y Little (1990) coincidiendo que el intercambio de experiencias generaron las bases de escuelas que aprenden, así como del término de experiencias exitosas, ya que las acciones de docentes estuvieron fundadas en intercambiar estrategias que había facilitado el crecimiento intelectual y al armonización del desarrollo humano, siendo resaltado en la actualidad por Krichesky & Murillo, (2011), por ello, es necesario la aclaración que esta forma de desarrollo fue generado de los resultados de las organizaciones empresariales, que lograron altos niveles de competencia en los mercados posesionándose como esencia del trabajo de conjunto, reflexión de la demanda del mercado y sobre todo en la visión del comportamiento social, económico y tecnológico, por lo que se estableció las pautas de la ventaja competitiva que debían alcanzar los profesionales para optimizar la producción y el servicio.

Por ello, la concepción del desarrollo sistémico centrado en el crecimiento profesional del ser humano como miembro activo de una organización, fue tratado ampliamente por la TGS, así como de los principios del desarrollo de los gestores generados con una filosofía de potenciar la capacidad individual de todas las personas establecidas en el compendio “La Quinta Disciplina” sustentado por Senge (1990), derivándose en organizaciones que aprenden, lo que llevo a determinar que no hay producto terminado, sino que el capital más valioso es la

persona humana y su capacidad de mejoramiento continuo basado en experiencias de aprendizaje en conjunto, dado que es posible reflejarse en los modelos de éxito, así como de establecer características propias de autogestión y autodesarrollo.

Esta vertiente de pensamiento sistémico fue fortalecido en el campo educativo por Hipp y Huffman (2010) desterrando el individualismo y dando paso al trabajo colectivo así como del aprendizaje continuo vinculándose entre las diversas concepciones culturales, sociales, así como de la integración multidisciplinaria, de ahí que los componentes de esta variable parten que el gestor educativo es responsable de la integración de la comunidad educativa, designación de los miembros en diversos roles acordes a su capacidad y competencia, fomentando la posibilidad de auto desarrollarse, estas características parten del liderazgo compartido así como de la integración del marco axiológico del individuo concatenado con los principios de visión misión y filosofía institucional, es decir se deja de ser un individuo con particularidades para dar paso al trabajo corporativo, por equipo y con pensamiento del desarrollo institucional ya que se asume responsabilidad organizacional para el tratamiento de todas las funciones de gestión y resolver las controversias de manera colegiada y corporativa (Lipman, 2016; Galiuss 2018).

En el caso peruano, Montero (2016) en su aporte al desarrollo de política educativa en el Perú, a través del Ministerio de Educación, considero que el trabajo colegiado potenciaría las habilidades de los docentes para integrar ideas, participar en conjunto del proceso de enseñanza aprendizaje, así como generar acciones de mejora, innovación de planes, proyectos, de este modo la horizontalidad y transversalidad de las acciones de mejoran involucrarían en las instituciones, siendo los directivos responsables de la acción pedagógica.

Concretando el análisis normativo del desarrollo educativo en el Perú, la implementación de la Currículo Nacional (2016) y de la gestión en instituciones educativas, los docentes cumplen una jornada de dos horas pedagógicas denominadas “Hora Colegiada” en ella se concreta las acciones de las comunidades profesionales de aprendizaje, ya que el fundamento esencial es el análisis de las actividades desarrolladas en el Aula, esto proviene según Montero (2016) del Circulo de Interaprendizaje de la Gestión Escolar (CIAGE), concretado como base del Liderazgo pedagógico que deben realizar los directivos, a través de

las acciones de monitoreo y acompañamiento, las cuales son reflexionadas de la práctica pedagógica, esta experiencia fue desarrollada en las escuelas comunales en España guiado por Exheverria (2014) quien analizó los efectos de la integración de directivos escolares por comunas productivas, siendo el alcance de intercambio de estrategias motivadoras y desarrolladoras de las acciones educativas.

Consecuentemente, las comunidades de aprendizaje, mantienen una concordancia de ayuda mutua, o acciones colaborativas y sistémicas dentro del grupo que es guiado, por los responsables de la organización escolar (Martorel y Windsor 2016) las experiencias propuestas son acciones reflejas y representativas del sistema educativo Alemán y Austriaco en la cual la exigencia de la aplicación curricular se establece con las competencias de los directivos que articulan los recursos educacionales, fomentando la visión global de la dinámica evolutiva del mundo, por ello, la educación va más allá de las ciencias, ya que el propósito es el desarrollo humano, la valoración de sus potencialidades, de este modo, las escuelas alcanzan autonomía en el desarrollo del servicio educativo, sin embargo se encuentran suscritos en redes comunicativas, colaborativas, anexando experiencias, resultados de prácticas, siguiendo un modelo estructural de acciones productivas en la cual participan todos los regentes del sistema que componen la organización escolar.

En resumen, la importancia de las comunidades profesionales de aprendizaje, han permitido el logro de la concreción transdisciplinar de las personas como refiere Samanamud (2018) el sistema educativo es un orden estructural, de ella los actores son responsables del éxito y logro de los principios que rige la educación, estas deben concordar con la necesidad de la sociedad y la formación de nuevas generaciones.

El análisis del desempeño laboral es desarrollada en el enfoque de la teoría organizacional y de la teoría motivacional precisada por Herzberg y McClelland (2009), considerando que es resultado de los procesos realizados en un determinado espacio, con uso de recursos basados en la efectividad de la producción, en la misma línea de acción Robbins (2006) señala que el comportamiento propositivo de las personas, así como las acciones que realiza ya sea de forma individual y/o grupal responden a las características de los niveles de rendimiento basado en la producción y uso de los medios y recursos, quienes son

responsables de la transformación de la materia, producción así como de la articulación de los fundamentos filosóficos de la organización para su competitividad en la sociedad.

El desempeño de los docentes está vinculado con las acciones de enseñanza aprendizaje, los resultados del aprendizaje, así como del cumplimiento de la concreción curricular para el nivel y grado de estudio, Urdaiz (2017) señalo que las actividades previstas en la planificación de los docentes, así como en el logro de los altos niveles de aprendizaje de los estudiantes, son aspectos que representan el nivel de desempeño mostrado por la comunidad de docentes, lo que implica que el resultado es el aprendizaje, por lo que el desarrollo personal, profesional, está vinculado en la formación en conocimientos, así como del dominio metodológico, y sustancialmente en el manejo de la tecnología, sin embargo a decir de Revollar (2018) el comportamiento en la organización escolar y el grado de relaciones en su entorno, permiten establecer el nivel de desempeño en función a las acciones concretas de las actividades que establecen como medio para alcanzar la visión a través de la responsabilidad y adaptación en el trabajo corporativo y colegiado.

Desde el análisis del Marco del Buen Desempeño Docente el desempeño es visto como respuesta y dominio de los compromisos en la acción pedagógica así como del dominio de las acciones de preparación, uso de la metodología, dominio del conocimiento de la especialidad (Montero, 2016), de ahí que los lineamientos comparativos con las recomendaciones para el accionar del docente, se establecen entre la condición psicológica, sociológica y tecnológica, de este modo el docente es un reflejo o modelo que en el aula se traduce en hechos constitutivos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje (Minedu 2019)

En concordancia con la normativa vigente, en la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial, se especifican acciones concretas que generan bases de la relación teórica práctica, para la concreción curricular, así como de las acciones de relaciones, tutoría, integración en tareas conjuntas que son especificados en los lineamientos de Política Educativa, (Pando y Garcia, 2019), coincidiendo con lo descrito por el Minedu (2017) dado que el reconocimiento sobre las habilidades, generación asertiva de acciones comunicativas son elementos del buen accionar docente, quien regula las características y ambiente en el aula, así como del dominio de la secuencia programática en la concreción curricular, (Egusquiza 2018)

es en este análisis, que se establece en la capacidad de promover el compromiso para el aprendizaje con todos los estudiantes, así como miembros de la comunidad docente y especialmente la integración efectiva del padre de familia, para lograr optimizar el índice de crecimiento intelectual formativa de los escolares.

La evaluación docente es el procedimiento de valoración del trabajo en el aula, así como de la capacidad de vincular en los propósitos institucionales, respondiendo a la necesidad del trabajo en conjunto (Montenegro, 2014), sin embargo, no se puede establecer que solo la medición de los conocimientos garantice un adecuado nivel de desempeño, sino que debe ser sistemático e integrador de acciones traducidas en el aula, (Avendaño y Minujin, 1985) siendo el estudiante el responsable de articular diversos elementos que facilitan el desarrollo de los conocimientos, así como de la concreción de establecimiento de roles y de experiencias a favor de la concepción educativa moderna (Urdaiz, 2017) referido a la consistencia de sus habilidades que le permiten integrar al conjunto de aprendices para verter actividades que potencien sus habilidades, siendo la acción tutorial del docente en fortalecer estas acciones en favor del desarrollo del estudiante.

La experiencia de docentes en formación dentro del servicio educativo, es tipificada como medición del desempeño, partiendo de tres aspectos, siendo el primero los conocimientos y metodología para transferir, promover aprendizajes de alta consistencia en estudiantes, el segundo aspecto corresponde al manejo de la tecnología, para el uso de los medios y recursos virtuales y el tercer aspecto no menos importantes es de le relaciones y desarrollo emocional (Vertier, Gayuoz y Hansel, 2019), en ese sentido, la determinación del desempeño se establece en las acciones de manejo equilibrado de estas tres condiciones del docentes que son fundamentales para el actuar dentro de la práctica pedagógica.

En los procesos de evaluación del docente en el ámbito peruano, debe especificarse que está regido según las normas que establece su cumplimiento dentro y fuera del contexto educativo, para ello, el sistema educativo a través del Ministerio de Educación, en concordancia con la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial N° 29944, ha establecido parámetros de cumplimiento efectivo en cuatro competencias, partiendo desde la preparación para la enseñanza, la enseñanza propiamente, la vinculación con la gestión articulada y desarrollo

profesional de manera continua, (Minedu, 2018), comparativamente con la realidad de diversos países de la región y de las recomendaciones de la Unesco, los sistemas educativos concuerdan que la función docente es primordial en el accionar del aprendizaje y de la calidad educativa (Montero, 2016; Urdaiz, 2017; Pando y García, 2019) en consecuencia, la evaluación resulta de los procesos de interacción en el aula, o en la práctica pedagógica, dentro de la misma, los responsables o directivos, realizan los registros de las actuaciones basadas en indicadores observables con instrumentos regulados que involucran el comportamiento y el dominio metodológico, además de los procedimientos de consenso y reflexión como producto del monitoreo y acompañamiento realizado en forma sistémica, cuando el docente se encuentra en servicio directo.

Siguiendo los procedimientos de la teoría organizacional y del desarrollo de los recursos humanos, se cumple con los procedimientos de captación, selección, designación, acompañamiento y determinación que se maneja en el ámbito organizacional (Robbins y Judge, 2014), por ello, el ingreso a la carrera magisterial en la realidad peruana parte de un procesos de selección a través de un concurso de evaluación, (Krutetsky, 1989), posterior a ello, existe una evaluación del desarrollo profesional, para luego establecer el ingreso por orden de mérito en el parámetro denominado meritocracia, lo que garantiza de forma básica la capacidad y competencia pedagógica de los docentes que ingresan a la Carrera Magisterial, mientras que los denominados con nombramientos se someten a los procedimientos de evaluación en servicio.

Cabe señalar que la vertiente laboral actual en el sistema educativo peruano, ha insertado las características de gestión exitosa y vínculo con la comunidad escolar como los sustentos realizados por Guerrero (2009) quien incluyó aspectos emocionales, afectivos y valorativos del docente para alcanzar el perfil deseado como esencia y modelo del desarrollo personal, del mismo modo articulado los propósitos de liderazgo en el aula por Bolívar (2014) en la cual el docente es un ejemplo que trasciende más allá de las aulas, por lo que la preparación no solo responde al conocimiento de la materia que imparte, sino que la función es integral y formativa para con los estudiantes en situación de aprendizaje.

Los cambios ocurridos en la última década en el sector educativo, ha impulsado la profesionalización de la gestión, para ello, se ha considerado indispensable la formación de los directivos de las organizaciones escolares, especialmente en liderazgo pedagógico, pues a razón de experiencias positivas en ámbitos como España, México, Colombia, Chile, en el contexto Latinoamericano así como de las recomendaciones de la Unesco, han influenciados en el sistema educativo, siendo los cambios más sustantivos la imposición de la “Meritocracia” como una forma de alcanzar los puestos de dirección, de esta manera los docentes, se someten a una evaluación general de conocimientos, así como de una evaluación de desarrollo personal y profesional, alcanzando puntuaciones que les permita alcanzar una designación dentro del campo de la gestión, los conocimientos en ese sentido, son formación de competencias, aplicación normativa, así como idoneidad en el manejo de relaciones humanas, gestión de recursos y sobre todo el sistema de monitoreo y acompañamiento, siendo los directivos responsables de la conducción del aprendizaje y para ello, es fundamental ser un líder que impulse el crecimiento personal, profesional de todos los docentes, así como el involucramiento de los padres de familia para alcanzar los aprendizajes de los estudiantes.

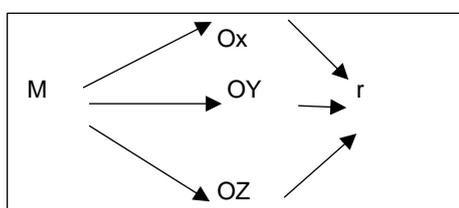
En ese sentido, desde el año 2016 el Ministerio de Educación de forma implícita traduce los elementos articulados del liderazgo de los directivos para desarrollar el desempeño de los docentes a través de los espacios que se generan y ejecutan en comunidades de aprendizaje, la que se conoce como acción colegiada para la reflexión de la practica pedagógica en el aula.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

Los procedimientos empleados en el tratamiento de análisis corresponden al método hipotético deductivo, desarrollado por Popper (1980) dado que su sostenimiento indica que los métodos estadísticos son esencialmente hipotéticos deductivos, y que proceden por eliminación de hipótesis inadecuadas, esto se complementa con las precisiones de Chanto (2008) concordando que el método hipotético-deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías, estas aseveraciones y las que indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) se encuentra dentro del paradigma positivista, y se prioriza la objetividad porque el investigador debe observar, medir las variables.

Profundizando las bases metodológicas, Kerlinger y Lee (2002) señalaron que el estudio de las percepciones y/o comportamientos en el campo de las ciencias sociales, deben poseer objetividad, posible de una medición mediante métodos científicos, en ese sentido, Bisquerra (2009) indica que el estudio de campo es la base de las precisiones de un estudio básico y esta permite el incremento de conocimientos para fortalecer las bases teóricas, por ello, concordante con Ayala (2016) y Mejía (2017) la intervención directa y en un solo momento para captar las impresiones y/o comportamientos de las unidades de análisis son denominadas estudios transversales, siendo estos captados en una forma directa, en este caso es el liderazgo directivo, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente, sin buscar manipularlos o afectarlos. El trabajo de investigación tiene un diseño de correlación multivariada. El esquema:



Donde:

M : Muestra de estudio (docentes de las instituciones educativas de la Rei 4)

Ox : Medición de la variable 1: Liderazgo pedagógico

Oy : Medición de la variable 2: Comunidades profesionales de aprendizaje

Oz : Medición de la variable 3: Desempeño pedagógico del docente

r : Coeficiente de correlación.

3.2. Operacionalización de variables

Partiendo de las especificaciones que la operacionalización, significa la descomposición de constructos teóricos para traducirlos en situaciones observables y concretas que permitan la estructuración de las formas de medición, el procedimiento a emplear corresponde a precisar la lógica del análisis y concordante con los fundamentos esgrimidos por Vara (2015).

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Liderazgo pedagógico

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Liderazgo pedagógico	La esencia del liderazgo pedagógico está centrada en el estudiante es la focalización permanente en las consecuencias que tienen las decisiones y acciones de los líderes en los alumnos de los cuales son responsables (Robinson, 2019, p. 124)	El liderazgo pedagógico del directivo contribuye al progreso de los aprendizajes de los alumnos, consta de cinco dimensiones, 27 ítems y serán evaluadas considerando la escala cualitativa ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre y para los niveles y rangos se consideró tres niveles de liderazgo: ineficaz, eficaz y muy eficaz.	Establecer objetivos Obtención de recursos de manera estratégica Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Enfatiza las metas de aprendizaje Comunica las metas Gestiona los recursos humanos Gestiona los bienes y materiales educativos Gestiona los recursos económicos Supervisión y coordinación Monitoreo y Acompañamiento al docente Monitoreo y acompañamiento al estudiante Promueve el aprendizaje de los docentes Fortalece el desempeño docente Gestiona un entorno ordenado Gestiona un entorno seguro Garantiza el soporte emocional	Escala cualitativa Ordinal 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre Niveles Ineficaz 27-63 Eficaz 64-99 Muy eficaz 100-135

En la tabla se muestra el procedimiento lógico para el análisis de la variable Liderazgo pedagógico está conformado por cinco dimensiones, trece indicadores y 27 ítems, el Nivel Ineficaz, cuya medición detalla de una escala ordinal entre un rango de 27 a 63 puntos; asimismo el Nivel Eficaz se establece en un rango entre 64 y 99 puntos y el Nivel Muy eficaz que se establece entre 100 y 135 puntos. Es de precisar que este procedimiento partió de las caracterizaciones efectuadas de las bases teóricas, así como de la identificación de los componentes base.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Comunidades profesionales de aprendizaje	La Comunidad Profesional de Aprendizaje se refiere a educadores profesionales que trabajan colectivamente y tienen el propósito de crear y mantener una cultura de aprendizaje para todos los estudiantes y los adultos. (Hipp & Huffman, 2010, p.12).	Las comunidades profesionales de aprendizaje es una estrategia de trabajo colegiado de los docentes que realizan con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas, consta de cinco dimensiones a evaluar. Está conformada por 27 ítems y serán evaluadas considerando la escala cualitativa ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre y para los niveles y rangos se consideró Iniciada, Implementación e institucionalización	Liderazgo compartido y apoyo	Toma de decisiones Promueve el liderazgo del personal Valores compartidos Visión compartida	Escala cualitativa Ordinal 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre Niveles Iniciada 27-63 Implementación 64-99 Institucionalización 100-135	
			Visión y valores compartidos	Planifica el aprendizaje		Resuelve problemas
			Aprendizaje colectivo y su aplicación	Oportunidades de aprendizaje		Fortalece la capacidad individual
			Práctica personal compartida	Fortalece la capacidad organizacional		Relaciones de colaboración
			Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras	Estructuras de sistemas y recursos		Estructuras de sistemas y recursos

La variable Comunidades profesionales de aprendizaje está constituida por cinco dimensiones, once indicadores y 27 ítems, la medición de una escala ordinal, el Nivel Iniciada entre un rango de 27 a 63 puntos; asimismo el Nivel Implementación en un rango entre 64 a 99 puntos y el Nivel Institucionalización que se está entre 100 y 135 puntos.

Tabla 3

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdés, 2009, p. 13).	El desempeño docente está directamente relacionado a los logros de aprendizaje de los estudiantes, a mayor desempeño mejor resultado de aprendizaje de los estudiantes. Consta de cinco dimensiones. Está conformado por 40 ítems, y serán evaluadas considerando la escala cualitativa ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre y para los niveles y rangos se consideró Destacado, competente, básico, insatisfactorio (UNESCO, 2006, pág. 113)	Capacidades Pedagógicas	Dominio de los contenidos Aplicación de la teoría educativa a la práctica escolar Dominio de la didáctica de la especialidad que imparte Comunicación verbal y no verbal Planificación del proceso docente-educativo Contribución a un adecuado clima escolar	Escala cualitativa Ordinal 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre Niveles Insatisfactorio 40-80 Básico 81-120 Competente 121-160 Destacado 161-200
			Emocionalidad	Satisfacción con la labor que realiza Expectativas del desarrollo y aprendizaje de sus alumnos Autoeficacia Motivación en sus alumnos por el aprendizaje	
			Responsabilidad laboral	Asistencia puntualidad Cumplimiento de normas	
			Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos Flexibilidad y respeto a las opiniones y sentimientos Coordinación con padres de familia, alumnos, directivos y colegas	
			Resultados de su labor educativa	Rendimiento académico alcanzado Grado de orientación valorativa	

La variable Desempeño docente está constituida por cinco dimensiones, diecisiete indicadores y 40 ítems, la medición de una escala ordinal, el Nivel Insatisfactorio entre un rango de 40 y 63 puntos; asimismo el Nivel Básico en un rango entre 81 y 120 puntos, Nivel Competente entre 121 y 160 y Nivel Destacado que se está entre 161 y 200 puntos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

De acuerdo a Vara (2015) la población fue constituida por 230 docentes de cuatro instituciones educativas de educación secundaria de la REI 4, ubicada en el distrito de Puente Piedra, de acuerdo a los datos obtenidos de la página web Escale del MINEDU. De acuerdo con Hernández et al (2014) la muestra fue un subgrupo de la población de interés a partir de la cual se recolectaron datos.

Tabla 4

Población y muestra de docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la REI 04-Puente Piedra -UGEL 04

Institución Educativa	Nº de docentes	Tamaño de muestra intencional
Augusto B. Leguía	126	85
3071 Manuel García Cerrón	57	13
2064 República Federal de Alemania	24	06
2069 Santa Rosa	23	18
Total	230	122

En este caso se trató de una muestra no probabilístico intencional de 122 docentes del nivel secundaria, ya que se realizó sobre la base del conocimiento y criterio del investigador. Este procedimiento se sustenta en el aporte de Otzen & Manterola (2017) dado que permitió seleccionar casos singulares de una población. La unidad de análisis fue representada por cada uno de los docentes encuestados.

Los criterios de inclusión fueron: Docentes de la REI 4, UGEL 04 del nivel secundaria, de sexo femenino y masculino, de todas las áreas curriculares, que trabajan en el turno diurno, de todas las edades, con situación laboral de contratados y nombrados. Asimismo, los criterios de exclusión fueron: Docentes de nivel primaria, docentes que no dan su consentimiento informado. Sin embargo, en el contexto mundial de pandemia por Covid-19, todo el trabajo escolar es remoto, por lo tanto, las encuestas fueron virtuales, enviándose el link al WhatsApp de los directores de las instituciones educativas, las mismas que fueron compartidas con los docentes. La inclusión correspondió a 230 docentes, sin embargo, por exclusión a pesar de enviar el link, solo respondieron 122 maestros.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Siguiendo las pautas metodológicas de Tamayo (2003) se utilizó la técnica de investigación que propone respuestas a problemas en términos descriptivos de relación de las variables, recogidas sistemáticamente de la información, de acuerdo

con el diseño previamente establecido que asegure el rigor de la encuesta obtenida, de ahí que se seleccionó la técnica de la encuesta, dado que por la magnitud y forma de recolección de datos, fue viable su aplicación.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable liderazgo pedagógico

Característica	Descripción
Nombre del instrumento	Liderazgo pedagógico
Objetivo	Medir la percepción de los docentes sobre el liderazgo pedagógico
Autor/es	Robinson, 2019
Adaptación	Maribel Frida Cubas Díaz
Duración	20 minutos aproximadamente
Sujetos de aplicación	Docentes de las instituciones educativas de la REI 04-Ugel 04
Dimensiones e ítems	5 dimensiones y 27 ítems
Niveles y rango	Ineficaz, Eficaz, Muy eficaz
Lugar	Puente Piedra – Lima Metropolitana
Fecha	Julio 2020
Observación	La encuesta se aplicó a través del formulario Google Form https://forms.gle/qFpCrreFzCqi1jdo8

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento para medir las comunidades profesionales de aprendizaje

Característica	Descripción
Nombre del instrumento	Comunidades profesionales de aprendizaje
Objetivo	Medir la percepción de los docentes sobre las comunidades profesionales de aprendizaje
Autor/es	Hipp & Huffman, 2010
Adaptación	Maribel Frida Cubas Díaz
Duración	20 minutos aproximadamente
Sujetos de aplicación	Docentes de las instituciones educativas de la REI 04-Ugel 04
Dimensiones e ítems	5 dimensiones y 27 ítems
Niveles y rango	Inicio, Implementación, Institucionalización
Lugar	Puente Piedra – Lima Metropolitana
Fecha	Julio 2020
Observación	La encuesta se aplicó a través del formulario Google Form https://forms.gle/qFpCrreFzCqi1jdo8

Tabla 7

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Característica	Descripción
Nombre del instrumento	Desempeño docente
Objetivo	Medir la percepción del desempeño docente
Autor/es	Valdés, 2009
Adaptación	Maribel Frida Cubas Díaz
Duración	30 minutos aproximadamente
Sujetos de aplicación	Docentes de las instituciones educativas de la REI 04-Ugel 04
Dimensiones e ítems	5 dimensiones y 40 ítems
Niveles y rango	Insatisfactorio, Básico, Competente, Destacado
Lugar	Puente Piedra – Lima Metropolitana
Fecha	Julio 2020
Observación	La encuesta se aplicó a través del formulario Google Form https://forms.gle/qFpCrreFzCqi1jdo8

Según Hernández et al. (2014) se ejecutó la validez de contenido dado que es el valor de medición de los instrumentos y la demostración de conveniencia con el planteamiento de la hipótesis y da solución a un problema. De esta manera se utilizó el juicio de expertos de cinco doctores de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos concordante con lo desarrollado por Cohen & Swerdlik (2001) considerando lo que el instrumento mida lo que realmente se intenta medir.

Tabla 8

Validez de contenido por juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen: Aplicable		
			V1 Liderazgo pedagógico	V2 Comunidades profesionales de aprendizaje	V3: Desempeño Docente
Exp.1	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	✓	✓	✓
Exp.2	Doctor	Seminario León Huamán Quispe	✓	✓	✓
Exp.3	Doctor	Mercedes Vilma Vásquez Garay	✓	✓	✓
Exp.4	Doctor	Daniel Domingo Berrospi Uribe	✓	✓	✓
Exp.5	Doctor	Milovan Pablo Alvarado Herrada	✓	✓	✓

Tabla 9

Validez de contenido del instrumento liderazgo pedagógico, comunidades de aprendizaje, y desempeño docente, según prueba de Aiken

Liderazgo pedagógico	Comunidades profesionales de aprendizaje			Desempeño docente							
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad		
Dimensiones				Dimensiones			Dimensiones				
Establecer objetivos y expectativas	1	1	1	Liderazgo compartido y apoyo	1	1	1	Capacidades Pedagógicas	1	1	1
Obtención de recursos de manera estratégica	1	1	1	Visión y valores compartidos	1	1	1	Emocionalidad	1	1	1
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	1	1	1	Aprendizaje colectivo y su aplicación	1	1	1	Responsabilidad laboral	1	1	1
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	1	1	1	Práctica personal compartida	1	1	1	Relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos y colegas	1	1	1
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	1	1	1	Condiciones de apoyo	1	1	1	Resultados de su labor educativa			
TOTAL	1			TOTAL	1			TOTAL	1		

Los resultados de las apreciaciones de los expertos validadores de contenido de

los instrumentos, el coeficiente V de Aiken es el estadístico más pertinente para valorar la validez de contenido como refirió Escurra (1989), siendo así, para que un instrumento tenga validez interna, los coeficientes deben ser mayores a 0,70, Merino & Livia (2009).

Tabla 10

Análisis de la prueba de KMO, y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		Liderazgo pedagógico	Comunidades profesionales de aprendizaje	Desempeño docente
		,713	,731	,743
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1084,149	1255,451	1484,149
	GI	351	351	386
	Sig.	,000	,000	,000

La prueba de análisis de KMO y Bartlett, relaciona los coeficientes de correlación entre variables, cuanto más cerca es el coeficiente a 1, la relación entre ítems es alta, se tiene una como valor 0,713 para la variable liderazgo pedagógico, y 0,731 para la variable comunidades de aprendizaje y 0,743 para la variable desempeño docente, significando que tienen coeficientes buenos o aceptables y el nivel de significación observado para la prueba de esfericidad de Bartlett fue de 0,000 para las 3 variables, lo que indica que la relación entre las variables es fuerte.

Tabla 11.

Varianza total explicada del instrumento

Componente	Autovalores iniciales			Varianza total explicada			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
Liderazgo pedagógico									
1	14,617	54,138	54,138	14,617	54,138	54,138	6,739	24,960	24,960
2	2,789	10,331	64,469	2,789	10,331	64,469	6,519	24,145	49,105
3	2,323	8,603	73,072	2,323	8,603	73,072	4,970	18,407	67,512
4	1,331	4,928	78,000	1,331	4,928	78,000	2,308	8,548	76,061
5	1,051	3,892	81,892	1,051	3,892	81,892	1,575	5,832	81,892
Comunidades profesionales de aprendizaje									
1	16,654	61,680	61,680	16,654	61,680	61,680	6,777	25,099	25,099
2	1,993	7,383	69,063	1,993	7,383	69,063	4,690	17,372	42,471
3	1,626	6,024	75,087	1,626	6,024	75,087	4,096	15,169	57,640
4	1,211	4,487	79,574	1,211	4,487	79,574	3,819	14,144	71,784
5	,879	3,255	82,829	,879	3,255	82,829	2,982	11,045	82,829
Desempeño docente									
1	24,603	61,509	61,509	24,603	61,509	61,509	10,584	26,459	26,459
2	2,262	5,654	67,163	2,262	5,654	67,163	7,608	19,019	45,479
3	1,811	4,526	71,689	1,811	4,526	71,689	7,595	18,988	64,467
4	1,656	4,140	75,829	1,656	4,140	75,829	3,235	8,087	72,554
5	1,458	3,644	79,474	1,458	3,644	79,474	2,768	6,920	79,474

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Según esta varianza total explica en la variable Liderazgo pedagógico se menciona que los 5 primeros componentes la explican en un 81,89%, Asimismo, en la variable Comunidades profesionales de aprendizaje según esta varianza total los 5 primeros componentes explican a la variable en un 82,82%. De la misma manera, los 5 primeros componentes explican a la variable en un 79,4%, por lo que se deduce que es adecuada la explicación y suficiente de los componentes de los instrumentos de evaluación.

Sedimentación

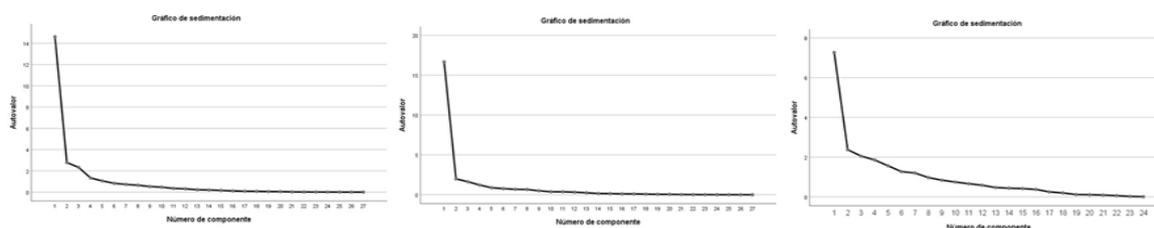


Figura 1. Análisis y selección del número de componentes del Liderazgo pedagógico, Comunidades profesionales de aprendizaje y Desempeño docente

Este gráfico explica que de la muestra analizada los cinco primeros componentes explican la variabilidad y que los componentes restantes explican una variabilidad cercana a cero.

Tabla 12

Confiabilidad según Alfa de Cronbach

Variables	Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo pedagógico	,963	27
Comunidades profesionales de aprendizaje	,973	27
Desempeño docente	,980	40

El Alpha de Cronbach mide la consistencia interna de la prueba, en la presente tabla se muestra el grado de confiabilidad del instrumento para las variables liderazgo pedagógico 0, 963 además, para comunidades profesiones de aprendizaje ,973 y desempeño docente es de 0,980 demostrado que los instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad y aceptación.

3.5. Procedimiento

Para la elaboración del estudio se identificaron problemas en el contexto educativo, fijándose los temas de liderazgo pedagógico, comunidades de aprendizaje y desempeño docente. Se pasó a la redacción de la realidad problemática señalando los datos empíricos, luego a identificar el problema de investigación. Se redactaron el objetivo general. Se hizo una investigación exhaustiva acerca de teóricos de las variables de estudio, los antecedentes nacionales e internacionales a través del internet y el Google académico, también utilizando la página de Concytec y los buscadores de la biblioteca de la UCV. Posteriormente, se identifica al teórico que nos lleva a identificar el modelo pedagógico que estamos trabajando, lo que permite obtenemos la matriz de operacionalidad identificando las dimensiones de cada variable y con ellas plantear los problemas, objetivos e hipótesis específicos.

Para la recogida de datos se aplicó una encuesta virtual a los maestros del nivel secundario de cuatro colegios de la REI 4 de Puente Piedra. En primera instancia se solicitó la carta de autorización a la UCV, la misma que fueron enviadas mediante correo electrónico. Se realizó el juicio de expertos para la validación de contenido, y se utilizó el software SPSS para cálculos como Alpha de Cronbach para el grado de confiabilidad, se utilizó el Coeficiente de V de Aiken. La investigación se desarrolló utilizando la estadística con tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

El diseño de la investigación es correlacional multivariada, considerando la línea teórica del método hipotético deductivo en la que se busca falsear la hipótesis. Para el tratamiento de la información recogida se utilizó el software estadístico SPSS 25, y Excel, para la contrastación de la hipótesis tanto general como específicas y la prueba de correlación de las variables se utilizó la prueba de Rho de Spearman. Asimismo, se realizó los cálculos en la hoja de Excel, para obtener la correlación de las variables, la desviación y la T de student de acuerdo con las fórmulas que se presentan:

Puede demostrarse que r_{123} satisface la siguiente formula

$$r_{123} = \frac{r_{12} - r_{13}r_{23}}{\sqrt{(1 - r_{13}^2)(1 - r_{23}^2)}}$$

El error típico de esta estima es

$$S_{r_{123}} = \sqrt{\frac{1 - r_{123}^2}{n - 3}}$$

Por lo que podemos probar $H_0: r_{123} = 0$ por medio de la t

$$t = \frac{r_{123}\sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_{123}^2}}$$

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo presentado se ha respetado el código de ética en la investigación propuesta por la Universidad César Vallejo para la elaboración del proyecto de tesis en lo referido a los derechos de autor, para referencias bibliográficas y citas, el recojo de datos con cuestionarios virtuales en las que cada docente encuestado tiene la opción de brindar su consentimiento o de negarse. Las encuestas fueron distribuidas por Google drive a los participantes, debido a que nos encontramos en el contexto de la emergencia sanitaria.

IV. RESULTADOS

El procesamiento de datos para encontrar la relación entre los factores de análisis en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, fueron procesados con el software estadístico SPSS 25, cuyo reporte es el siguiente.

Resultados descriptivos.

Tabla 13

Niveles de frecuencia de Liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020

Niveles	Liderazgo pedagógico	Establecer objetivos	Obtención de recursos	Planificación, coordinación	Promover y participar	Garantizar un ambiente
	%pi	%pi	%pi	%pi	%pi	%pi
Ineficaz	15.6	9.0	25.4	10.7	17.2	27.0
Eficaz	45.9	53.3	46.7	36.9	36.9	40.2
Muy eficaz	38.5	37.7	27.9	52.5	45.9	32.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

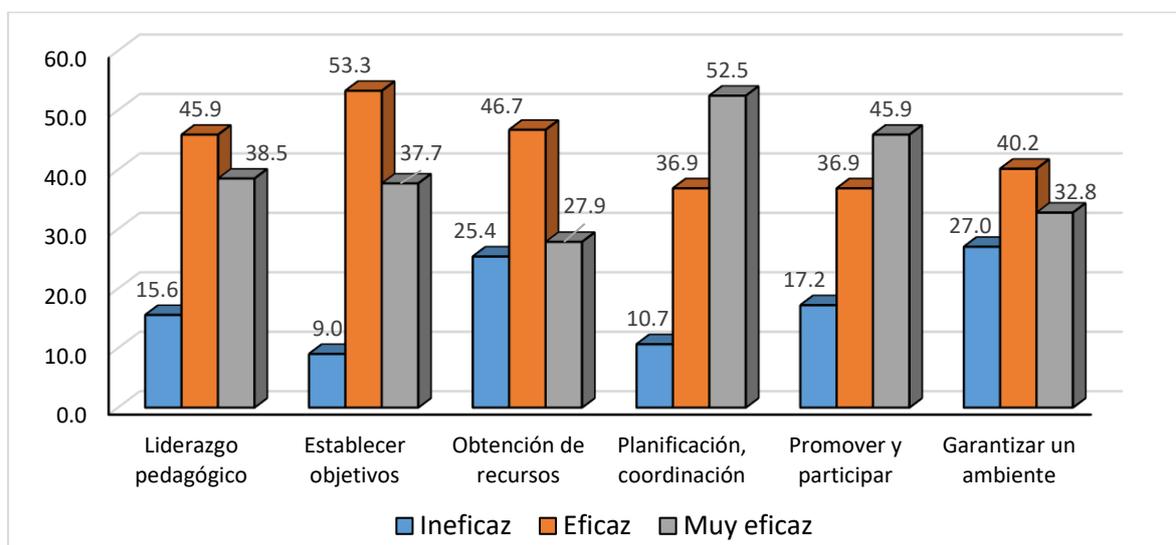


Figura 2. Porcentaje de la variable Liderazgo pedagógico y sus dimensiones.

Los niveles del liderazgo pedagógico desde la perspectiva del docente de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020, indican que el 15.6% de encuestados asigna un liderazgo pedagógico ineficaz, mientras que el 45.9% señalan un liderazgo pedagógico eficaz y el 38.5% indica que hay un liderazgo pedagógico muy eficaz. De la misma manera para las subdimensiones establecer objetivos 53.3%, obtención de recursos 46.7% y garantizar un ambiente 40.2%, predomina el liderazgo eficaz, para las subdimensiones planificación y coordinación 52.5% y promover y participar 45.9% prevaleció el liderazgo muy eficaz.

Tabla 14

Niveles de frecuencia de Comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020

Niveles	Comunidades profesionales	Liderazgo compartido	Visión y valores	Aprendizaje colectivo	Práctica personal	Condiciones de apoyo
	%pi	%pi	%pi	%pi	%pi	%pi
Iniciada	13.1	19.7	14.8	10.7	22.1	18.9
Implementación	45.1	42.6	39.3	40.2	42.6	48.4
Institucionalización	41.8	37.7	45.9	49.2	35.2	32.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

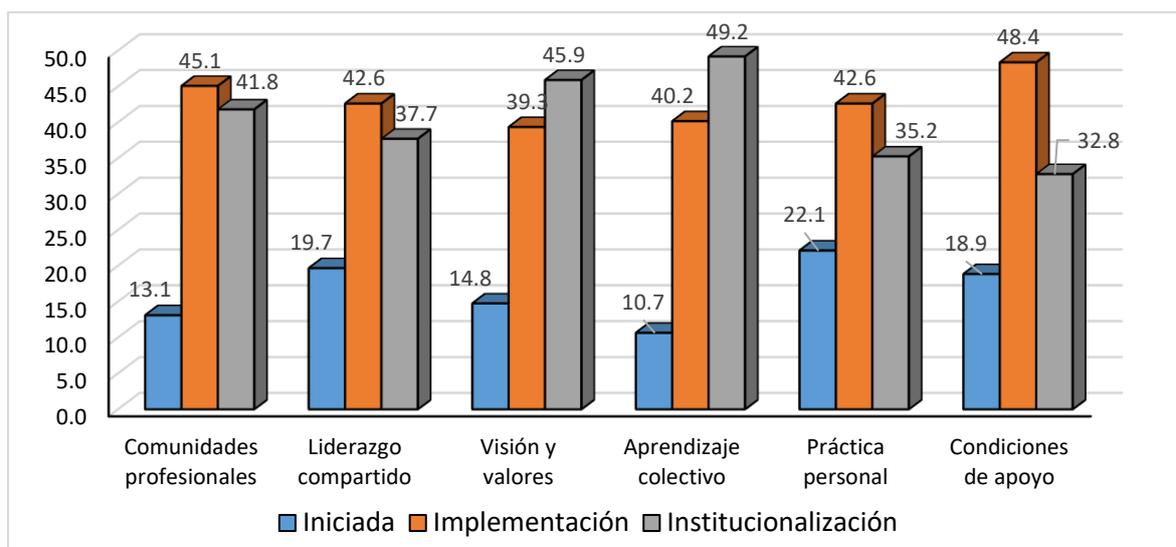


Figura 3. Porcentaje de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje y sus dimensiones

Los datos expuestos en la tabla y figura sobre la variable comunidades profesionales de aprendizaje, los encuestados indican el nivel de implementación 45.1%, seguido de cerca por el nivel de institucionalización 41.8% y en iniciada con 13.1%. De la misma manera las subdimensiones liderazgo compartido con 42.6%, practica personal con 42.6% y condiciones de apoyo con 48.4% predomina las comunidades profesionales de aprendizaje en implementación, mientras que para las subdimensiones visión y valores 45.9% y aprendizaje colectivo 49.2%. prevalece las comunidades profesionales de aprendizaje en institucionalización. Asimismo, tanto en la dimensión comunidades profesionales como en sus subdimensiones el nivel de iniciada es menor.

Tabla 15

Niveles de frecuencia de Desempeño docente en las instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020

Niveles	Desempeño docente	Capacidades Pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad laboral	Relaciones interpersonales	Resultados de su labor
	%pi	%pi	%pi	%pi	%pi	%pi
Insatisfactorio			1.6	0.8		2.5
Básico	13.9	9.8	17.2	20.5	14.8	32.8
Competente	50.8	54.1	50.0	46.7	50.0	41.8
Destacado	35.2	36.1	31.1	32.0	35.2	23.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

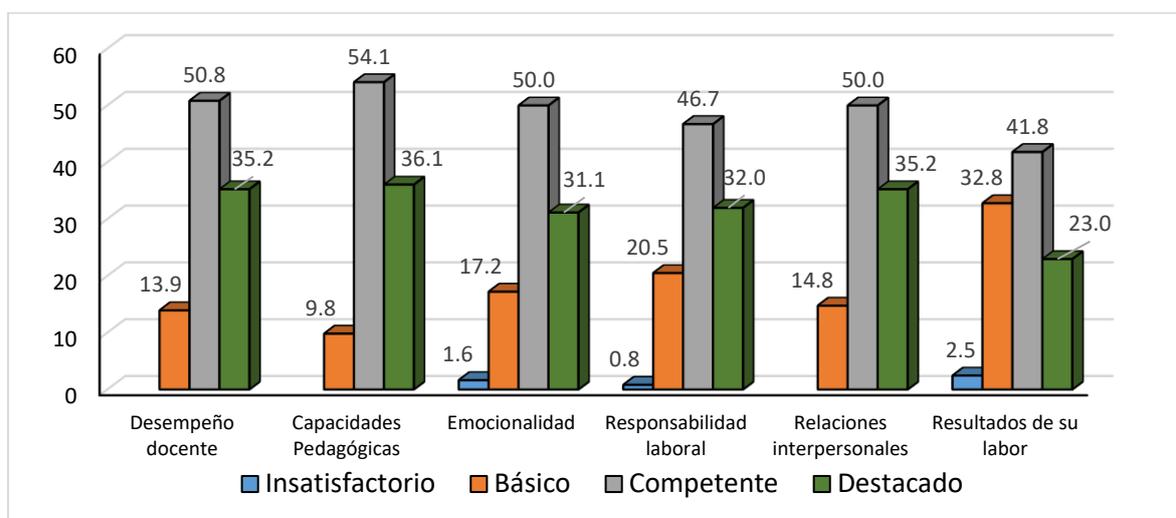


Figura 4. Porcentaje de la variable Desempeño docente y sus dimensiones

Finalmente, se tienen los niveles de la variable desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020, donde el 13.9% de los encuestados presentan un nivel básico, el 50,8% el nivel competente y el 35.2% presentan un nivel de desempeño destacado. Esta información es recabada mediante la ficha de autoevaluación realizada a los docentes, donde se observa que prevalece el desempeño docente en el nivel de competente, explicando estos resultados en cuanto la mayoría de los docentes tienen experiencia en el cargo que desempeñan, además de participar constantemente en capacitaciones y actualmente virtuales. En lo que corresponde a las subdimensiones, las capacidades pedagógicas 54.1%, emocionalidad 50.0%, responsabilidad laboral 46.7%, relacionales interpersonales 50.0% y resultados de su labor 41.8%, de los resultados se aprecia la predominancia de los encuestados se presenta en un nivel competente en desempeño docente.

Tabla 16

Matriz de correlación entre las variables y dimensiones de estudio

		Correlaciones								
		Liderazgo pedagógico	Comunidades profesionales	Desempeño docente	Capacidades Pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad laboral	Relaciones interpersonales	Resultados de su labor	
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000	,915**	,828**	,803**	,808**	,727**	,776**	,753**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Comunidades profesionales	Coeficiente de correlación	,915**	1.000	,902**	,869**	,879**	,793**	,859**	,828**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,828**	,902**	1.000	,970**	,962**	,895**	,957**	,881**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Capacidades Pedagógicas	Coeficiente de correlación	,803**	,869**	,970**	1.000	,919**	,855**	,901**	,821**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	
Emocionalidad	Coeficiente de correlación	,808**	,879**	,962**	,919**	1.000	,842**	,925**	,821**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	
Responsabilidad laboral	Coeficiente de correlación	,727**	,793**	,895**	,855**	,842**	1.000	,851**	,759**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,776**	,859**	,957**	,901**	,925**	,851**	1.000	,826**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	
Resultados de su labor	Coeficiente de correlación	,753**	,828**	,881**	,821**	,821**	,759**	,826**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	

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

Prueba de hipótesis

En el estudio se formuló una hipótesis general y cinco hipótesis específicas con tres variables y sus dimensiones, por lo que se ajusta a una prueba de correlación múltiple, para ello, se plantearon las siguientes hipótesis.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente.

H₁: Existe relación entre liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones

$p \geq \alpha 0,05$ Acepta H₀

$p < \alpha 0,05$ Rechaza H₀

Tabla 17

Correlación de orden entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020

Correlación múltiple ***SAS				
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros.	N = 122
liderazg_pedag:comu_prof	0.915		σ_{tipico}	0.0060
liderazg_pedag:desem_doc	0.828	0.6945	$Z_{\text{calculado}}$	10.5315
comu_prof_h:desem_doc	0.902		$Z_{(1-\alpha/2)}$	1.96

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

En la tabla se aprecia que la relación de orden 0 entre el liderazgo pedagógico y las comunidades profesionales de aprendizajes es muy alta positiva de 0.915; la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente es de 0.828 es una correlación muy alta positiva y la relación de orden 0 entre las comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente es de 0.902 es una correlación muy alta positiva; La relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente es de 0, 6945 es una relación alta y positiva, con el estadístico $Z_{(1-\alpha/2)}$ representa 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 10.5315$; e indica que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$. A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis

nula determinando que existe relación entre Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020

Hipótesis específicas

Tabla 18

Correlaciones de orden entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente con las dimensiones

Correlación múltiple ***SAS						
Prueba		Correlación	Correlación	Parámetros.	Capacidades pedagógicas	
	Variables	orden 0	orden 1 : (12,3)	N = 122		
Prueba de hipótesis específica 1	liderazg_pedag:comu_prof	0.915	0.7365	σ_{tipico}	A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula	
	liderazg_pedag:capac_ped	0.803		$Z_{\text{calculado}}$		0.0057
	comu_prof_h:capac_ped	0.869		$Z_{(1-\alpha/2)}$		11.8774 1.96
	Variables	Correlación	Correlación	Parámetros.	Emocionalidad	
		orden 0	orden 1 : (12,3)	N = 122		
Prueba de hipótesis específica 2	liderazg_pedag:comu_prof	0.915	0.7289	σ_{tipico}	A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula	
	liderazg_pedag:emocional	0.808		$Z_{\text{calculado}}$		0.0058
	comu_prof_h:emocional	0.879		$Z_{(1-\alpha/2)}$		11.6136 1.96
	Variables	Correlación	Correlación	Parámetros.	Responsabilidad laboral	
		orden 0	orden 1 : (12,3)	N = 122		
Prueba de hipótesis específica 3	liderazg_pedag:comu_prof	0.915	0.8092	σ_{tipico}	A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula	
	liderazg_pedag:respo_lab	0.727		$Z_{\text{calculado}}$		0.0049
	comu_prof_h:respo_lab	0.793		$Z_{(1-\alpha/2)}$		15.0230 1.96
	Variables	Correlación	Correlación	Parámetros.	Relaciones interpersonales	
		orden 0	orden 1 : (12,3)	N = 122		
Prueba de hipótesis específica 4	liderazg_pedag:comu_prof	0.915	0.7693	σ_{tipico}	A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula	
	liderazg_pedag:relac_interp	0.776		$Z_{\text{calculado}}$		0.0054
	comu_prof_h:relac_interp	0.859		$Z_{(1-\alpha/2)}$		13.1346 1.96
	Variables	Correlación	Correlación	Parámetros.	Resultados de su labor	
		orden 0	orden 1 : (12,3)	N = 122		
Prueba de hipótesis específica 5	liderazg_pedag:comu_prof	0.915	0.7901	σ_{tipico}	A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula	
	liderazg_pedag:resul_lab	0.753		$Z_{\text{calculado}}$		0.0052
	comu_prof_h:resul_lab	0.828		$Z_{(1-\alpha/2)}$		14.0598 1.96

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

En la prueba de las cinco hipótesis específicas el reporte indica que la relación de orden 0 entre el liderazgo pedagógico y las comunidades profesionales de

aprendizajes es muy alta positiva de 0.915; la relación entre liderazgo pedagógico y capacidades pedagógicas es de 0.803 siendo una correlación muy alta positiva y la relación de orden 0 entre las comunidades profesionales de aprendizaje y capacidades pedagógicas es de 0.869 también es una correlación muy alta positiva; la relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y capacidades pedagógicas es de 0,7365 es una relación alta y positiva. En la prueba de hipótesis específica 1, la prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ representa 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 11.8774$; lo que indica que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$. Por tanto, con un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula.

En la prueba de hipótesis específica 2, la relación entre liderazgo pedagógico y emocionalidad es de 0.808 siendo una correlación muy alta positiva y la relación de orden 0 entre las comunidades profesionales de aprendizaje y emocionalidad es de 0.879 es una correlación muy alta positiva; la relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y emocionalidad es de 0,7289 siendo una relación alta y positiva. La prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ representa 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 11.6136$; lo que indica que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$. En consecuencia, a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula.

En la tercera prueba de hipótesis específica, la relación entre liderazgo pedagógico y responsabilidad laboral es de 0.727 es una correlación alta positiva y la relación de orden 0 entre las comunidades profesionales de aprendizaje y responsabilidad laboral es de 0.793 es una correlación alta positiva; la relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y responsabilidad laboral es de 0,8092 representando una relación muy alta y positiva. La prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ representa 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 15.0230$; lo que indica que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$. Por tanto, a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula.

Respecto a la prueba de la hipótesis específica 4, la relación entre liderazgo pedagógico relaciones interpersonales es de 0.776 siendo una correlación alta positiva y la relación de orden 0 entre las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales es de 0.859 representando una correlación muy alta positiva; la relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades

profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales es de 0,7693 mostrando una relación alta y positiva. La prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ representa 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 13.1346$; lo que indica que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$. En consecuencia, a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula.

Finalmente la prueba de hipótesis específica 5 reportó la relación entre liderazgo pedagógico y resultados de su labor es de 0.753 siendo una correlación alta positiva y la relación de orden 0 entre las comunidades profesionales de aprendizaje y resultados de su labor es de 0.828 y representa una correlación muy alta positiva; la relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y resultados de su labor es de 0,7901 mostrando una relación alta positiva. la prueba $Z_{(1-\alpha/2)}$ representa 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 14.0598$; lo que indica que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$. Por tanto, a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El estudio se inició identificando la problemática del aprendizaje de los estudiantes, así como de los niveles que se viene reportando cada año, como resultados de las mediciones de la Evaluación Censal de Estudiantes que se realiza a través de la Unidad de Medición de la Calidad Educativa, así como de la ejecución de las mediciones que corresponden a los compromisos con la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico que regenta las pruebas PISA, las mismas que reportan un mínimo de crecimiento así como de un incremento dentro de los niveles inferiores referentes a los estándares de calidad educativa.

Lo descrito anteriormente, ha generado diversas manifestaciones de preocupación, las cuales partieron desde la necesidad de incrementar recursos, así como de fomentar el desarrollo profesional de maestros a través de diversos medios de capacitación, sin embargo, pese al esfuerzo desplegado en estos cinco últimos años, los resultados indican la insuficiencia de estas acciones, de ahí que es necesario la identificación de la competencia de los actores de la educación en concordancia con lo dispuesto dentro de los lineamientos de política educativa que se propaga cada año con el propósito de elevar el nivel de gestión y en consecuencia mejorar la calidad del

desempeño de los docentes y estas deben repercutir un efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes de todos los niveles, considerando que desde el año 2015 los directivos son personas que fueron seleccionados bajo un riguroso proceso de evaluación de competencias, del mismo modo fueron capacitados a través del desarrollo de una segunda especialidad denominado gestión con liderazgo pedagógico.

Otro aspecto a considerar es que los docentes en estos últimos cinco años, deben haber alcanzado la formación por competencias, así como las estrategias y uso de diversos recursos para el aprendizaje concordante con el Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales han incidido en la preparación para la enseñanza, así como la maestría para la enseñanza misma, de este modo la profesionalización es continua y sostenida, en ese contexto, aun para considerar elementos de interacción, el Ministerio de Educación desde el año 2016 implemento dos horas Colegiadas, (Montero 2017; Minedu 2016) con el propósito que los docentes intercambien sus experiencias sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, incluyan nuevas propuestas, así como realicen un continuo proceso de análisis, reflexión y propuesta de mejora con compromisos concordantes a su desempeño, como con la participación guiada de los directivos.

Por todo lo descrito anteriormente se formuló la interrogante sobre la posible existencia de una relación entre estos factores que se han desarrollado de manera sistemática dentro del sistema educativo, así como, para ello se plantearon los objetivos de tal forma que se pueda demostrar las hipótesis determinando la magnitud de la relación, así como la significancia de esta que puedan explicar este bajo nivel que muestran los estudiantes a lo largo del periodo de aprendizaje. En consecuencia, el trabajo de campo realizado en las organizaciones escolares previstas para el estudio, habiendo situado las características del contexto socioeconómico y las acciones correspondientes a un mismo espacio social, que inciden en la problemática del desempeño de los docentes, del nivel de gestión percibido a través de acción del liderazgo de los directivos, así como de la integración reflexiva en las horas colegiadas que representa el aprendizaje cooperativo entre comunidades de profesionales.

En ese respecto, para el desarrollo de la discusión se tomaron en consideración los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, además se confrontaron con los antecedentes nacionales e internacionales; de tal manera que se realizaron comparaciones con los resultados de investigaciones realizadas dentro del ámbito nacional como internacional referidos a cada una de las variables así como de la visión genérica de las variables integradas, por ello, en función al objetivo general que fue Determinar la relación del liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020, se encontró que la predominancia de los niveles en forma general son de intermedio hacia lo positivo, esto en concordancia con el 50.8% de docentes que percibieron un nivel de eficaz en la variable liderazgo así como en sus dimensiones, siendo el nivel intermedio a superior en todas las variables.

El resultado anterior es concordante con los niveles hallados por Prada (2015), quien analizó el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en una investigación de enfoque cuantitativo, del tipo explicativo, correlacional causal, tomando datos directos de una muestra total de 40 docentes quienes emitieron sus percepciones sobre las variables y del análisis estadístico realizado, se rescata la conclusión que el 65% de los maestros percibieron que el estilo de liderazgo empleado por el directivo es eficiente, la cual inciden el nivel de eficiente observado en el desempeño de los maestros dentro del contexto de estudio.

Del mismo modo se concuerda con la conclusión de Espinoza (2017) quien en la investigación del Clima organizacional y el liderazgo como predictores del desempeño docente, en una investigación básica del tipo descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo, analizó los datos emitidos por una población de 60 maestros de educación inicial incluyendo a los directivos estableció que las dos primeras variables son predictoras del desempeño del maestro, el trabajo evidencia que los directivos se inclinan por el liderazgo transformacional, aportando de esta manera para el buen desempeño del docente, asimismo, es coherente con lo hallado por Fernández et al., (2016) en el estudio sobre la Importancia de la dimensión formativa de los líderes pedagógicos, señala que el rol de los directores es fundamental en los colegios, el líder tiene una serie de dimensiones, pero destaca la dimensión formativa, es una

investigación de tipo descriptivo con metodología mixta que integra datos cuantitativos y cualitativos, del tratamiento realizado a través de los métodos mixtos arribo a la conclusión que docentes y directivos estiman que la dimensión formativa de los líderes pedagógicos es muy importante, tanto en la formación inicial como continua, como verdaderos artífices de la calidad educativa en sus respectivas instituciones, lo que sustenta la teoría que el docente debe ser formado en función a la teoría actualizada, así como de los referentes de la necesidad de la sociedad, de este modo garantizar la idoneidad del profesional en el campo de la educación.

En lo fundamental, la prueba de hipótesis se realizó con los datos emitidos por los encuestados, cuyo objetivo fue encontrar la relación entre las variables propuestas para ese fin, utilizándose el coeficiente de correlación Spearman, se encontraron correlaciones significativas y positivas, sin embargo, al tratarse de una correlación múltiple se empleó el método de relación de orden 0 la misma que reporto un índice de relación alta (0,915) y en el método de relación 1, también se halló correlación positiva y alta, así como la diferencia de la prueba de estadística puntuación Z, reportando una diferencia sustantiva que establece relación positiva, confirmando que estas relaciones son significativas dado que la confianza al 95% permitió rechazar la hipótesis nula precisando la relación entre el liderazgo pedagógico las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente, lo que significa que cuando el liderazgo es alto implica una comunidad fuerte repercutiendo en un alto desempeño docente en las organizaciones escolares participantes de este estudio.

Dicho hallazgo es sustentable con las precisiones de investigación realizado por Orellana (2019) en el ámbito de El Salvador quien analizo variables que se relacionan con el desempeño de los profesores, además de observar los niveles de liderazgo medido por instrumentos del sistema de calidad o performance, lo que indico relaciones sustantivas y de una magnitud alta, además de presentar explicaciones sustantivas en la cual la formación de los lideres depende del campo de acción, autonomía de gestión que permiten la valoración real del trabajo docente, lo que incide en toda la comunidad escolar, del mismo modo, el estudio tiene asidero en las conclusiones de Espinoza (2017) quien determino la relación del liderazgo con el clima organizacional y estas condiciones factoriales son determinantes en los resultados de

la gestión educativa; asimismo desde el punto de vista teórico concuerda con las descripciones de Bolívar (2014) así como las precisiones de Montero (2017) dado que los lineamientos educativos indican que en materia de gestión pedagógica se requiere de una presencia de liderazgo fuerte que guie las acciones hacia las metas deseadas.

Siguiendo el análisis de las pruebas de hipótesis específica, se buscó establecer la relación entre el liderazgo, las comunidades de aprendizaje, con las dimensiones del desempeño docente encontrado relación de orden 0 en un nivel alto y positivo; así como en la relación de orden 1 altamente positivo; lo mismo se refrendó en el método de puntuación Z siendo el nivel de significancia menor al nivel de 0,05 por lo que se confirmó la relación positiva altamente significativa, en este respecto se concuerda con lo encontrado por Bolívar (2017) que en su estudio factorial estableció los niveles altos de liderazgo, desempeño y acciones comunales del aprendizaje global, incidiendo que los componentes del liderazgo como guía de la visión, articulación de principios e intereses, comunicación asertiva y oportuna se correlacionan con las acciones de intercambio de resultados, así como acciones de planificación de actividades de aprendizajes del desempeño, siendo mayor en los niveles de formación continua del docente.

Dentro de esta misma línea, es de considerar las conclusiones vertidas por Allca (2019) quien identificó niveles de gestión eficiente, así como de relaciones y guía de procedimientos en un nivel de alta efectividad, el análisis correlacional permitió determinar la relación significativa que hay entre el liderazgo directivo y desempeño de los profesores investigados. Concluyó que el análisis facetado del liderazgo pedagógico permitió identificar predominio de niveles altos en los factores gestión participativa de la comunidad educativa y capacidad para compartir responsabilidades pedagógicas; observándose a las prácticas de reconocimiento y acogida a docentes como el aspecto más crítico de la actuación de los directivos del centro escolar.

En cuanto a los resultados referente a la segunda hipótesis específica, aplicado los procedimientos estadísticos, se determinó una predominancia en los niveles intermedios a superior, es decir marcan una tendencia positiva, por ello en el método de Orden 0 se encontró relación positiva alta, así como en el método de orden 1, se reiteró esta relación, siendo corroborado por el método de puntuación Z, dentro de un

nivel de confianza al 95% tomando las decisiones de rechazo de la hipótesis nula dado que existe relación entre liderazgo pedagógico y emocionalidad y de las comunidades profesionales de aprendizaje y emocionalidad es de 0.879.

Dichas afirmaciones son sustentadas en concordancia con los trabajos presentados por Bolívar (2017); Allca (2019) ya que en el sistema educativo especialmente en la práctica pedagógica del aula, es necesario la interacción y control emocional de los docentes, de este modo incita a solucionar conflictos, del mismo modo, los directivos líderes fomentan una cultura de paz, con responsabilidad y credibilidad basadas en la confianza, asimismo, se acota que de los resultados se aprecia que las predominancias de los encuestados presentan un liderazgo pedagógico eficaz en la REI 04, lo que podríamos explicar que en las instituciones educativas focalizadas hay directivos designados quienes fueron beneficiarios de becas para una segunda especialidad en gestión escolar otorgado por el estado a través de la prestigiosa universidad Cayetano Heredia en el caso de la UGEL 04, lo que podría explicar los resultados obtenidos, además de encontrar sustento en las apreciaciones de Montero (2017) quien menciona que las Comunidades de aprendizaje articula un trabajo corporativo, lo cual se explica que en el actual contexto de trabajo remoto en que vivimos con conexión permanente a través de las tecnologías y comunicación en cualquier momento del día, permite reuniones colegiadas del área curricular y también a nivel de colegio siendo utilizadas inicialmente el WhatsApp mediante el texto y el audio, luego el zoom gratuito con periodos de 40 minutos para las sesiones y finalmente el Meet de Google que permite reuniones más prolongadas sin límite de tiempo.

Respecto a la tercera prueba de hipótesis, sobre la relación entre liderazgo pedagógico y responsabilidad laboral así como de las comunidades profesionales de aprendizaje y responsabilidad laboral el método de prueba aplicado determinó una relación alta, esto a razón del valor de significancia inferior al nivel de 0,05, de este modo dicha correlación entre variables y componentes del desempeño docente establecen que se determina relación lineal sosteniendo que mejor propuesta y acción del liderazgo, genera mayor convicción en los procesos de intercambio de los colegiados lo que permite el establecimiento de compromisos de mejora en forma

integral, de este modo, el director de la institución, está abocado al crecimiento profesional de los docentes, así como de generar mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus acciones, coadyuvando al incremento de las relaciones positivas en el contexto y/o ambiente escolar. Cabe señalar que estas afirmaciones son fundamentadas con las conclusiones de Galindo (2018) quien estableció que un buen acompañamiento pedagógico garantiza una mejor práctica pedagógica en las áreas de matemática y comunicación en el III ciclo de EBR. También es coherente con la conclusión de Castillo (2018) que en su pesquisa determinó que el acompañamiento pedagógico incide significativamente en el desempeño docente de las I.E. de la UGEL-Huánuco, 2016, por lo que estas acciones de relación positiva fue altamente significativa, en la misma se determinó la importancia de la continua reflexión de resultados para generar estrategias de mejoramiento con participación de padres, estudiantes, maestros, así como generando alianzas estratégicas para lograr incrementar el nivel de conocimiento de los estudiantes.

En el análisis del cuarto objetivo que fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales; la dimensión obtuvo en la estadística descriptiva 50 %, situándose en el nivel de competente, asimismo, en la prueba de la hipótesis específica 4, sobre la relación de orden 0 entre liderazgo pedagógico relaciones interpersonales fue una correlación alta positiva y entre las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales fue muy alta positiva; la relación de orden 1 entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales es de 0,7693 mostrando una relación alta y positiva por lo que se confirmó las relaciones en una magnitud alta, esta afirmación coinciden con los hallazgos de, Panihuara (2019) en su tesis doctoral que lleva por título: Percepción del acompañamiento pedagógico y desempeño docente en Cusco, estableció relación positiva altamente significativa entre el acompañamiento al maestro y su desempeño. Su estudio es no experimental, básico descriptivo correlacional en ella utilizó un cuestionario aplicado mediante la encuesta, así como utilizó un instrumento de observación para conocer el desempeño, estas acciones le permitieron concluir que el acompañamiento del programa de soporte pedagógico es de satisfacción de los

docentes, evidenciándose en los resultados encontrados en las dimensiones equipos de interaprendizaje, talleres de formación y visita en aula.

Del mismo modo encuentra sustento con las conclusiones comparativas de Quijano (2020) quien estableció relaciones entre los factores del desempeño docente con las características del liderazgo trascendiendo en los crecimientos de responsabilidad organizacional, cabe señalar que dicha conclusión es coherente con las relaciones demostradas entre los componentes emocionales del líder con las acciones técnicas del desempeño en materia valorativa y de responsabilidad.

Finalmente, la prueba de hipótesis específica 5 reportó la relación entre liderazgo pedagógico y resultados de su labor de las comunidades profesionales de aprendizaje representando una correlación muy alta positiva, por tanto, a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula. Dicho resultado es sustentable con lo encontrado por Quijano (2020) en su estudio titulado: Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash, 2019, la finalidad fue conocer la relación que hay entre las variables de estudio. La investigación es aplicada, correlacional. La población fue conformada por 334 profesores, obtenidos mediante el muestreo intencional no probabilístico, la muestra de 58 profesores. Aplicándose un cuestionario mediante escalas valorativas estructuradas para las dos variables de estudio y se definió la relación positiva y significativa del acompañamiento y el desempeño, asimismo, se encontró en Quispe (2019) que el desarrollo del desempeño docente de matemática a través del monitoreo acompañamiento e interaprendizaje, determinó una alta influencia en el desarrollo del desempeño docente del área de matemática. El estudio fue cuantitativo, método explicativo, transversal y no experimental, diseño descriptivo- explicativo. Finalmente se tiene como resultados que el Monitoreo acompañamiento e interaprendizaje y el Desempeño docente se encuentra en el nivel IV, es decir tiene un logro destacado, con el 93,8% y el 81,3% respectivamente; concluyéndose que, el Monitoreo acompañamiento e interaprendizaje influyen de manera positiva en el desempeño del maestro.

VI. Conclusiones

Primera: Con los datos del método de relación de Orden 0 así como del método de orden 1, el método de puntuación Z en la cual se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020, estableciendo que a mejor liderazgo pedagógico y mayor nivel de comunidades profesionales de aprendizaje determinan un nivel eficiente del desempeño docente.

Segunda: Se determinó que existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas, siendo los factores que presentan linealidad y tendencia positiva en los resultados estadísticos descriptivos, así como del método de prueba en la cual la significancia basada en el 95% de confianza permitieron dicha determinación de las relaciones.

Tercera: Con los datos de los métodos de las pruebas de relación de orden 0 y 1, así como de la puntuación Z, se determinó que existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la emocionalidad.

Cuarta: Con los datos de los métodos estadísticos aplicados a nivel descriptivo encontrando tendencia positiva de los niveles de las variables y de los reportes de las pruebas de relación de orden 0 y 1, así como de la puntuación Z se determinó que existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral.

Quinta: Con los datos de los métodos estadísticos aplicados a nivel descriptivo encontrando tendencia positiva de los niveles de las variables y de los reportes de las pruebas de relación de orden 0 y 1, así como de la puntuación Z se determinó que existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales.

Sexta: Con los datos de los métodos estadísticos de las pruebas de relación de orden 0 y 1, así como de la puntuación Z determinó que existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y los resultados de su labor educativa.

VII. Recomendaciones

Primera: A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas seleccionadas, que se desarrollen colegiados a nivel de REI para socializarla y a partir de allí, tomar acuerdos de mejora, liderados por el equipo directivo.

Segunda: Se sugiere a los directivos de la institución educativa, que a partir de la gestión pedagógica fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes, realizando planificaciones de programas anuales que al ejecutarse sean monitoreadas y acompañadas permanentemente en la mejora del desempeño de los maestros, lo que permitirá tener maestros mejor preparados.

Tercera: Se recomienda a los directivos realizar talleres para desarrollar y fortalecer las habilidades blandas de los docentes además de brindar estrategias de control emocional y desarrollo personal, de esta manera en un ambiente cálido se sienta las bases para que el estudiante aprenda sin temores y sobre todo se sienta bien y a gusto en la escuela.

Cuarta: A todos los docentes, directivos en general, se recomienda fortalecer la responsabilidad laboral de los docentes a través de estrategias que tengan continuidad en el tiempo, destacando las acciones cumplidas y tareas desarrolladas generando una cultura institucional de responsabilidad.

Quinta: A los responsables de la gestión escolar desde la UGEL y de los directivos de las instituciones educativas se recomienda proponer un plan de trabajo tutorial para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa con el fin de una sana convivencia.

Sexta: A los directivos y docentes de las instituciones educativas participantes de este estudio, se recomienda realizar Jornadas de reflexión sobre los resultados de la labor directiva, docente, estudiante que permita reconocer el esfuerzo y dedicación a su labor, dado que estas acciones deben generar espacios de mejoramiento de acciones en la práctica pedagógica en el aula, así como promover el trabajo corporativo entre todos los docentes y padres de familia para beneficio de los estudiantes.

VIII. PROPUESTA

1. Datos generales

1.1. Título: Estrategias asertivas para mejorar la gestión integral en los compromisos de cambio en instituciones educativas de la REI 4. UGEL 04.

1.2. Responsable: Directivos la REI 4, UGEL 04

2. Fundamentación

La propuesta se basa en los datos encontrados del trabajo de campo, así como de los resultados de la sistematización de la misma, las cuales presentaron las dimensiones, que permitieron conocer la real necesidad de mejorar en las acciones del liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente, de ahí la importancia de la generación de una propuesta que induzca al desarrollo del conocimiento y afianzamiento de las acciones comportamentales sobre el mejoramiento de la calidad educativa valorando la importancia de la misma, dado que son aspectos derivados de un proceso de investigación.

Fundamento Filosófico

El diseño y aplicación de un programa educativo se fundamenta en los postulados de Ander-Egg (2011) y Tedesco (2007) quienes coinciden que la construcción social se gesta partiendo de la concepción del mundo, del hombre y de la sociedad, para la cual el medio esencial o culturización está a cargo del sistema educativo.

Fundamento Sociológico

La propuesta del programa concibe los problemas que atañen a la dinámica evolutiva a razón de los factores de interacción del hombre, así como de los factores propios de la gestión educativa, por ello Hernández (2014) y Quetel (2004) han señalado que la socialización de la problemática es la culturización global, e integral.

Fundamento psicológico

La propuesta se basa en el aspecto psicológico, considerando que los docentes son sujetos de aprendizaje continuo dado que es una actividad psicológica en la cual los esquemas mentales son reformuladas a razón de la experiencia basado

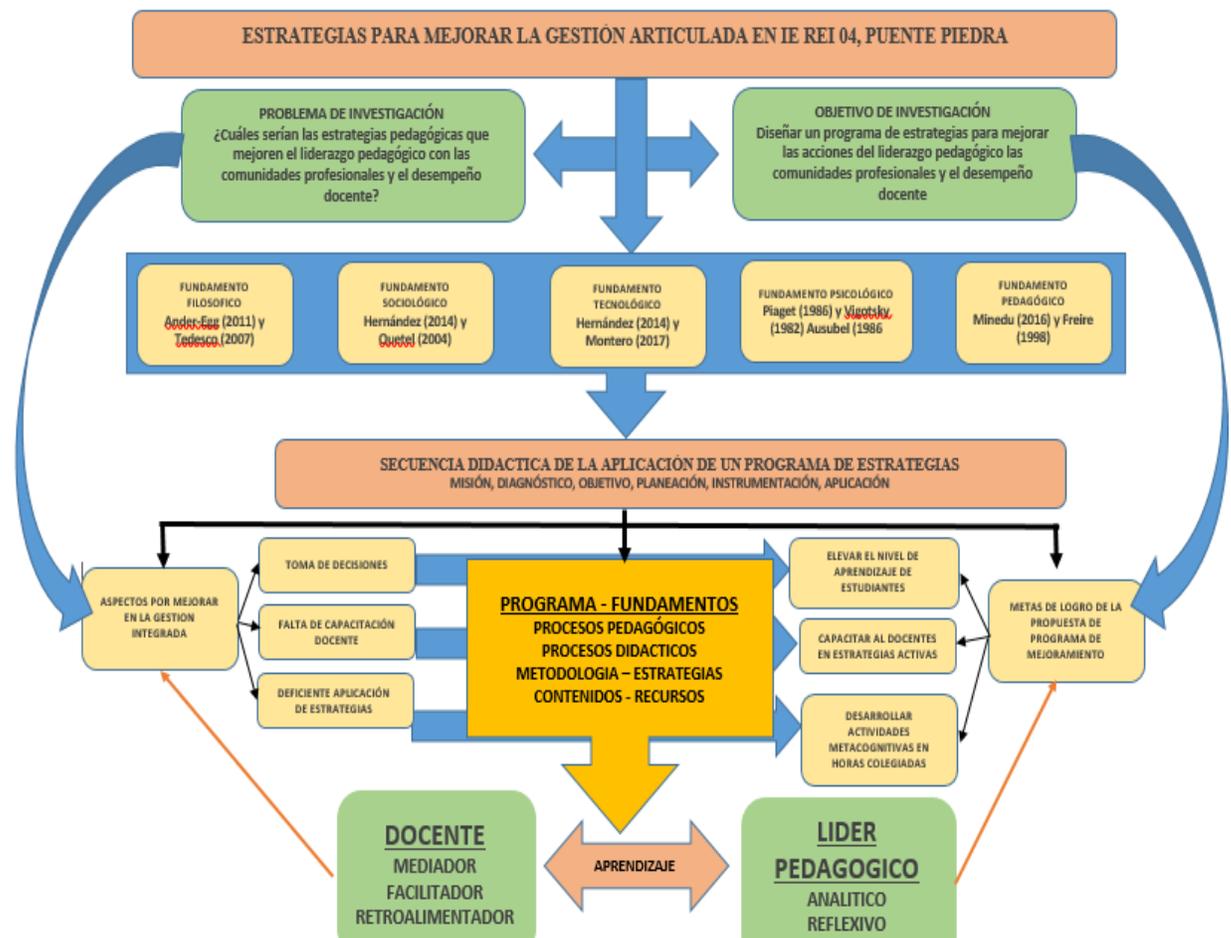
en las diversas actividades prácticas y perceptivas, por ello la construcción es individual y social.

Fundamento pedagógico

El programa se fundamenta en concordancia con el Minedu (2016) todo acto educativo debe estar desarrollado siguiendo las secuencias de los procesos pedagógicos, en ella las estrategias que se deben fomentar para la aprehensión de conocimientos, así como de la aplicación mediadora y facilitadora de los docentes.

Fundamento Tecnológico y/o curricular

La propuesta de un programa de mejoramiento se sustenta en la tecnología dado que, en la actualidad, la enseñanza aprendizaje está articulada a las diversas herramientas tecnológicas, las cuales son diseñadas de forma sincrónica y asincrónica, de esta forma el aprendizaje debe realizarse de forma individual y de forma grupal



3. Objetivos:

Capacitar a los docentes en el uso de una plataforma que permita formar una comunidad de aprendizaje en la cual intercambien sus experiencias académicas.

4. Beneficiarios

Docentes y miembros de la REI 4, UGEL 04

5. Actividades

Debido a que este es una propuesta que involucra a personal del sector estatal, se hará llegar la propuesta debidamente argumentada a las autoridades de la Ugel 04, para su socialización y su aprobación; de tal manera que pueda ser incluida en su presupuesto, de tal manera que se pueda generar el dominio de la plataforma y su mantenimiento. Además, pueda cubrir los requerimientos necesarios para las capacitaciones, como sería la contratación de especialistas que acompañen en el desarrollo de este proyecto.

<i>Docentes comprometidos con el cambio</i>						
Acciones	Tareas	Tiempo		Recursos	Indicador de seguimiento	Responsable del monitoreo
		Inicio	Fin			
Convocatoria a los docentes Socializar la propuesta Diseñar módulo de capacitaciones Capacitar a los docentes en el uso de la plataforma.	Implementar una plataforma Elearnig amigable	Marzo	Noviembre	Material virtual informativo Dispositivos que permitan conectividad	Evidencias colocadas por los docentes en la plataforma	Directivos de la REI 04 Especialistas UGEL 04

REFERENCIAS

- Abarca, J. (2017). *Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate*. México: PREAL.
- Allca, C. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro, Huancayo, Perú.
- Avendaño, J., y Minujin, F. (1985). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés, *Revista educativa. Acción Pedagógica N° 15* (2006). Madrid.
- Ayala, C. (2016). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla. Redalyc. 10(25), p. 594. <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002519.pdf>
- Bass, B. (1992). Leadership as an organizational quality. *Educational administration quarterly*, 31(2), 224-243.
- Bass, B. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>.
- Bertalanffy, V. L. (1965). *General System theory: Foundations, Development, Applications*, New York: George Braziller, revised edition 1976
- Bolívar, A. (2010). Educational leadership and its role in improvement: A current review of its possibilities and limitations. *Psicoperspectivas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 9(2), 9–33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bolivar, A. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional*. February, 61–103. https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Bolivar/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_desarrollo_profesional_docente_Una_revision_internacional/links/58a5fe3f92851cf0e3a6ac16/Liderazgo-educativo-y-desarrollo-profesional-docente-Una-revision-int

- Bolívar, R. (2017). *Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje . Adaptación , validación y descripción del PLCA-R*. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/47151>
- Bush, T., Robinson, V., Spillane, J. y Ortiz, M., Ryan, J., Giles, D y Cuéllar, C., Sun, Jingping., Fink, Dean., Lambert, Linda., Oplatka, I. (2017). *Liderazgo educativo en la escuela*. Barcelona: Nuevas Miradas.
- Carniel, R. (2020). *Analysis of the school preferred Reading programs in selected. Los Angeles minority schools*. Santa Monica: The Rand Corporation
- Castillo, L. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL-Huánuco, 2016*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/929/TD CE O64 2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/929/TD_CE_O64_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chanto, A. (2008). *El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía*. Madrid: Paidós. 2, 183–195.
- Cohen, R. & Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición*. (4ta ed.). México D.F: Mac Graw Hill
- Contreras, F., Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 152–164. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Day, C., y Sammons, P. (2015). *Successful leadership: a review of the international literature*. Time.X-21.New York.
- Domínguez, J. (2017). *Génesis y evolución de las Comunidades de Aprendizaje como modelo de inclusión y mejora educativa en Andalucía*. (Tesis doctoral) Universidad Castilla La Mancha, España.
- Egusquiza, P. (2018). Tracing the development of preservice teachers' efficacy beliefs in teaching mathematics during fieldwork., *Educational Studies in Mathematics* N° 67 (2018)

- Espinoza, L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*. (Tesis doctoral) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Exheverria, F. (2014). *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación*.
<http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-condocentes/1719-documentos-de-apoyo>
- Fauzi, M., & Rokhmat, J. (2018). Principal's Managerial Skill In Improving Teachers' Performance. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 8(3), 77–81.
<https://doi.org/10.9790/7388-0803047781>
- Firestone, W., y Riehl, C. (2005). *A nex agenda for research in educational leadership*.
[http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe\[in=epidoc1.in\]?'t2000=023202/\(100\)](http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe[in=epidoc1.in]?'t2000=023202/(100))
- Galindo, V. (2018). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en las áreas de comunicación y matemática del III ciclo de Educación Básica Regular de la UGEL 06 Ate 2017*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima Perú.
- Galván, N., & González, S. (2015). *La conformación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje con miras al fortalecimiento de la formación integral del estudiante*. 30–38.
https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_VI/CDUVI_5.pdf
- Galiuss, L. (2018). *The last word: an interview with Frank Pajares: god, the devil, William James, the Little Prince, and selfefficacy*, *Journal of advanced Academics* N° 18 (2018)
- González, R., (2016). Importancia de la dimensión formativa de los líderes pedagógicos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 70, 131–144.
<https://doi.org/10.35362/rie70091>
- Graham, B., y Martorelli, P. (2018). *Federal Programs supporting educational change: factors affecting implementation and continuation*. Santa Monica: The Rand Corporation.

- Guerrero, Z. (2009). *Teorías del aprendizaje y la instrucción en el diseño de materiales didácticos informáticos*. Madrid: Paidós.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.00>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edic. México D.F: MacGraw Hill Interamericana.
- Herzberg, H., y McClelland, D. (2009). *El factor de liderazgo*. Citado por Alvares, Manuel. La función directiva hoy. Ponencia presentada en el congreso de directores de centros La Salle. El estilo de dirección Salesiana. El escorial, España noviembre 2017
- Hipp, K., & Huffman, J. (2010). *Demystifying professional learning communities: School leadership at its best*. MD: Rowan & Littlefield
- Hopkins, D. (2008). Teacher efficacy, supervision and the special education resource-room teacher, *Journal of Educational Research* N° 90 (2008)
- Horn, A. (2013). *Liderazgo Escolar en Chile y su Influencia en los Resultados de aprendizaje*. (Tesis doctoral) Universidad de la Sedena. Chile.
- Judge, T. A., y Piccol, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Krichesky, G., & Murillo, F. (2011). Las comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 9(1), 65–83
- Krutetsky, L. (1989). Comparative analysis of expectancies of efficacy in in-service and prospective teachers. *Journal Teaching and Teacher Education* N° 23 (2020)
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill/ Interamericana. Kolakowski.
- Leithwood, K. y Louis, K. S. (2011). *Linking leadership to student learning*. New Jersey: Traking Education.

- Leithwood, K., Day, C., Sammons, O., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: what it is and how it influences pupil learning*. Baltimore: Star New.
- Little, C. (1990). Discurso Docente en el aula. *Estudio pedagógico (Valdivia)* 29. http://www.scielo.cl/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S0718-0752003000100001&lng=es&ting=es.104067/S0718-0705200300010001
- Lipman, R. (2016). Measuring teachers self-efficacy beliefs: development and use of the TEBS-Self., *Journal Teaching and Teacher Education* N° 24 (2016)
- Lortie, J. (1975). *Competencias para la profesionalización*. Editorial. I.I.P.E – UNESCO. Sede Regional. Buenos Aires. Argentina.
- Mac Gregor, H. (1998). Designing Professional Development that Works. *Educational Leadership*, 57(8), 28-33.
- Martorel, W., y Windsor, B. (2016). *Esquissed'unetheorie de la pratique*. Droz. Genève, Paris. 2016, Le senspratique, Minuit, Paris. (trad. esp. en ed. Taurus, 2016)
- Maurtua, R. (2019). Teachers' perceptions of their professionalism in government primary schools in Karachi, Pakistan. *Asia Pacific Journal of Teacher Education* n° 33 (2019). 122
- Mejía, R. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía Didáctica*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Merino, C. y Livia, J. (2009). *Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken*. Barcelona: Naviera editores. (pp. 169–171).
- Ministerio de educación. (2013). *Ley de Reforma Magisterial. Ley N° 29944. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S. N°004-2013-ED* (Issue 1). <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Minedu (2018). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Santillana.
- Minedu (2016). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuela*. Lima: Ediciones Trebol.
- Minedu (2020). Norma Técnica de la Resolución Vice Ministerial 097 - 2020 Minedu.

- Montero, C. (2016). *Reflexiones sobre la práctica docente en los procesos de integración escolar*. Rosario Santa Fe-Argentina: Editorial Limusa. (137).
- Montenegro, I. (2014). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (E. de la U-Transversal (ed.); 4ta ed.). <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Newmann, F. (2001). Instructional program coherence: What it is and why it should guide school improvement policy. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 23(4), 297–321. <https://doi.org/10.3102/01623737023004297>
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12, 25–29. http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf
- Normand, J. (2010). Sources of self-efficacy: four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy., *The Elementary School Journal* n° 110 (2010)
- OCDE. (2019). *PISA 2018 Results (Volume 1): What students know and can do*. PISA, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>
- Orellana, P. (2019). *La gestión escolar en los procesos de transformación de los sistemas educativos*. Videocinta de la serie. Transformar nuestra escuela. México: DGIE – SE.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. 35(1), 227–232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- Popper, K. R. (1980). *La lógica en la investigación científica* (5ta edición). Madrid: Tecnos S.A. <https://doi.org/10.1016/j.acmx.2016.01.006>
- Pando, M., y Garcia, F. (2019). *Hacia una sociología del discurso pedagógico*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

- Panihuara, T. (2019). *Percepción del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el aula de las instituciones educativas focalizadas por el programa de Soporte Pedagógico en la provincia de Calca, Cuzco 2017-2018*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Petrovski, A. (1985). *Psicología evolutiva y pedagógica* (p. 353). <https://es.scribd.com/document/476689060/PSICOLOGIA-EVOLUTIVA-Y-PEDAGOGICA-A-Petrovski-pdf>.
- Ponte, K. (2009). *Introducción a la Psicología de la personalidad aplicada a las Ciencias de la Educación*. Sevilla: Ed. Mad.
- Pont, B. Nusche, D. Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership, Vol 1: Policy and Practice*. <https://doi.org/10.1787/9789264167995-It>
- Prada, C. (2015). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones públicas de la capital de la provincia de Canta de la Ugel N°12, Región Lima-provincias-2013*.
- Quijano, M. (2020). *Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Institución Monseñor Fidel Olivas escudero. Ancash, 2019* (Vol. 21, Issue 1). (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Quispe, A. (2019). *Desarrollo del Desempeño Docente de Matemática a través del monitoreo acompañamiento e interaprendizaje*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12150/Judith_Annie_Bautista_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revollar, J. (2018). Creencias epistemológicas y de eficacia docente de profesores que postulan al programa de acreditación de excelencia pedagógica y su relación con las prácticas de aula. http://uccl.academia.edu/paulaguerra/Books/700783/Creencias_epistemologicas_y_de_eficacia_docente.
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio (Towards a strong leadership centered on the student: facing the challenge of change). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 123. <https://doi.org/10.14244/198271993068>

- Robbins, V. (2006). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Robbins, S., y Judge, M. (2014). *Elementary school principals' learning-centered leadership and educational outcomes*: Implications for principals' professional development. *Leadership and Policy in Schools*, 10(1), 63–83.
- Rosenholtz, N. (1989). The Teaching Profession in Latin America: Change Policies and the Challenges of Poverty and Exclusion. En Pink W. y Noblit G. (Eds), *Second International Handbook of Urban Education*. Nueva York: Springer.
- Samanamud, T. (2018). Perspectivas de alteridad en el aula. *Revista virtual Universidad Católica del norte*, 38, 5-15. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/issue/view/33/show>
- Scheerens, J. (2012). *School leadership effects revisited. Review and meta-análisis of empirical studies*. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-2768-7>
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2002). *Organizational Behavior* (7TH editio). https://drumarani.files.wordpress.com/2017/10/2002-schermerhorn-jr-john-r_-hunt-james-g-osborn-richard-n-organizational-behavior.pdf
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. México D.F.: Pearson Educadores.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). México D.F.: Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Tobón, S. (2009). Educación, diversidad de los más capaces y estereotipos de género. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 12(2). http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_5.htm.
- Tyssen, A. K., Wald, A., & Heidenreich, S. (2014). Leadership in the Context of Temporary Organizations: A Study on the Effects of Transactional and Transformational Leadership on Followers' Commitment in Projects. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(4), 376–393. <https://doi.org/10.1177/1548051813502086>
- Urdaiz, L. (2017). Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: algunos desarrollos internacionales *Profesorado. Revista de currículum y*

- formación docente*, 10 (1). Referencia electrónica, recuperado el 20 de febrero del 2010, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101ART2.pdf>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Mantaro.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro E.I.R.L. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf>.
- Vertier, A., Gayuoz, Y., y Hansel, V. (2019). *Learning-centered leadership: A conceptual foundation*. The Wallace Foundation. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED505798&site=ehost-live&scope=site>
- Wildrof, S. (2020). Goal Structures and Teachers' Sense of Efficacy: Their Relation and Association to Teaching Experience and Academic Level. *Journal of Educational Psychology* N° 99 (2020).
- Wildroft, B., y Regalart, P. (2019). *How leadership influences student learning: A review of research for the learning from leadership project*. New York, NY: The Wallace Foundation.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de secundaria?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas? b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la emocionalidad? c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral? d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales? e) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y los resultados de su labor educativa?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas. b) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la emocionalidad c) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral d) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales. e) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y los resultados de su labor educativa.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas b) Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la emocionalidad c) Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral d) Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y relaciones interpersonales e) Existe relación entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales de aprendizaje y los resultados de su labor educativa</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico						
					Variable 2: Comunidades profesionales de Aprendizaje				
					Variable 3: Desempeño docente				

			Emocionalidad	Comunicación verbal y no verbal Planificación del proceso docente-educativo	8,9,10 11,12,13,14 15,16	3= Algunas veces	Competente 121-160
			Responsabilidad Laboral	Contribución a un adecuado clima escolar Satisfacción con la labor que realiza Expectativas del desarrollo y aprendizaje de sus alumnos Autoeficacia	17,18 19,20 21,22 23,24	4=Casi siempre 5=Siempre	Destacado 161-200
			Relaciones interpersonales	Motivación en sus alumnos por el aprendizaje Asistencia y puntualidad Cumplimiento de normas	25,26 27,28 29,30		
			Resultados de su labor educativa	Comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos Flexibilidad y respeto a las opiniones y sentimientos de los estudiantes Coordinación con padres de familia, alumnos, directivos y colegas Rendimiento académico alcanzado Grado de orientación valorativa	29,30 31,32 33,34,35,36 37,38 39,40		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: En concordancia con Kerlinger y Lee (2002) es un estudio descriptivo de nivel básico, cuyo propósito es incrementar el conocimiento a razón de la prueba de hipótesis y profundización de análisis de las variables, mediante una descripción sustantiva</p> <p>Diseño:</p>	<p>Población: Es una población finita conformado por todos los docentes de cuatro instituciones educativas de la REI 04 en la jurisdicción de Puente Piedra.</p> <p>Tipo de muestreo: Dado la fenomenología presentada durante el proceso de investigación, se</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Pedagógico. Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de percepción del liderazgo Pedagógico.</p> <p>Autor: Maribel Frida Cubas Diaz Año: 2020 Monitoreo: Sistema de comunicación virtual Ámbito de Aplicación: Docentes disponibles de las Instituciones Educativas de la REI 04 Puente piedra Forma de Administración: Directa individual vía virtual en un tiempo de administración de 20 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el caso se utilizó la estadística descriptiva en frecuencias descriptivas permitiendo presentar los resultados en cantidades y porcentajes, las cuales se representaron en tabla y figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizaron las siguientes pruebas Coeficiente de Correlación Rho Spearman, para determinar las</p>

<p>Corresponde al tipo de diseño No Experimental ya que no se manipula ninguna de las variables, sino que se analiza tal como ocurren los hechos, del mismo modo es transversal dado que los datos se toman en un solo momento.</p> <p>Método: Es un estudio que corresponde al método hipotético deductivo, dado que parte de un problema se fundamenta en un marco teórico, que permite la formulación de hipótesis y estas se someten a pruebas estadísticas.</p>	<p>tomó la muestra de tipo intencional dado que se trabajó solo con la muestra disponible como lo aseveró Hernández et al (2014) en los estudios de ciencias sociales es posible de trabajar con muestras intencionales dado la particularidad y complejidad del actuar humano. En ese sentido la muestra intencional estuvo conformada por 122 docentes quienes respondieron los cuestionarios en su totalidad</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra intencional disponible se encuentra dentro de las precisiones vertidas por Tamayo (2002) una proporción representativa de la población, en este caso la muestra disponible supera el 50% del total de la población.</p>	<p>Variable 2: Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de percepción de las Comunidades Profesionales de aprendizaje</p> <p>Autor: Maribel Frida Cubas Díaz Año: 2020 Monitoreo: Sistema de comunicación virtual Ámbito de Aplicación: Docentes disponibles de las Instituciones Educativas de la REI 04 Puente piedra Forma de Administración: Directa individual vía virtual en un tiempo de administración de 20 minutos aproximadamente.</p> <p>Variable 3: Desempeño Docente. Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de percepción del Desempeño docente</p> <p>Autor: Maribel Frida Cubas Díaz Año: 2020 Monitoreo: Sistema de comunicación virtual Ámbito de Aplicación: Docentes disponibles de las Instituciones Educativas de la REI 04 Puente piedra Forma de Administración: Directa individual vía virtual en un tiempo de administración de 30 minutos aproximadamente.:</p>	<p>relaciones lineales dado que se trató de variables ordinales. Prueba de correlación múltiple de Orden 0 y 1 ya que el propósito del estudio indicaba la consistencia de correlación entre variables determinantes de la condición de otra variable.</p>
---	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

Estimado maestro:

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca del LIDERAZGO PEDAGÓGICO del directivo. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial que servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Indicadores	Niveles o rangos				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Establecer objetivos					
1	Priorizan las metas de aprendizaje sobre otras demandas en la IE					
2	Te sientes comprometido para lograr los objetivos y metas de aprendizaje.					
3	Realizan las jornadas de reflexión para evaluar si los resultados educativos están en coherencia con los objetivos y metas					
4	Los objetivos de logros de aprendizaje son claros y conocidos por todos					
	Dimensión 2: Obtención de recursos de manera estratégica	1	2	3	4	5
5	Promueven la calidad de la docencia capacitándolos					
6	Promueven la calidad del servicio educativo capacitando y organizando el trabajo del personal administrativo y de servicio.					
7	Realizan el mantenimiento preventivo del local escolar oportunamente					
8	Distribuyen los materiales educativos oportunamente					
9	Aseguran que los recursos económicos se prioricen en las metas y objetivos educativos					
10	Realizan alquileres que generen ingresos económicos que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.					
	Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	1	2	3	4	5
11	Revisan tus documentos curriculares y realizan las observaciones correspondientes					
12	Organizan la elaboración de los documentos de planificación curricular entre los docentes.					
13	Realizan el monitoreo a tu practica pedagógica					
14	Realizan la retroalimentación de tu practica pedagógica					
15	Realizas la revisión de los resultados de aprendizaje de tus estudiantes					
16	Ajustas tu enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes					
	Dimensión 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	1	2	3	4	5
17	Incentivan a los docentes a capacitarse.					
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes					
19	Identifica las necesidades de desarrollo profesional del equipo docente, a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades					
20	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes					
21	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza					
	Dimensión 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	1	2	3	4	5
22	Los ambientes de clase se encuentran limpias oportunamente.					
23	Los patios y jardines están limpios y conservados					
24	Los acuerdos de convivencia son claros					
25	Manejan adecuadamente las conductas disruptivas.					
26	Sientes que tu trabajo es valorado por los directivos.					
27	Sientes el respaldo de los directivos frente a presiones externas					

CUESTIONARIO COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Estimado maestro:

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca de las COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial que servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Indicadores	Niveles o rangos				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo compartido y apoyo						
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.					
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.					
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.					
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras					
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes					
Dimensión 2: Visión y valores compartidos		1	2	3	4	5
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.					
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.					
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante					
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.					
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.					
Dimensión 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación		1	2	3	4	5
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.					
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.					
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.					
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.					
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.					
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.					
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.					
Dimensión 4: Práctica personal compartida		1	2	3	4	5
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.					
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.					
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.					
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.					
Dimensión 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras		1	2	3	4	5
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.					
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.					
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje					
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.					
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo					
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado maestro:

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca de su DESEMPEÑO DOCENTE. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial que servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Indicadores	Niveles o rangos				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
1	Demuestras dominio del curso.					
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.					
3	Mantienes la disciplina en el aula					
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula					
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula					
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.					
7	Motivas durante la clase.					
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes					
10	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención					
11	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje					
12	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase					
13	Desarrollas la clase organizadamente					
14	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.					
15	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro					
16	Haces sentir valorado a tus estudiantes					
17	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura					
	Dimensión 2: Emocionalidad	1	2	3	4	5
18	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase					
19	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante					
20	Siempre le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone					
21	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas					
22	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas					
23	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y busca otros ejemplos para lograr tu objetivo.					
24	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes					
25	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.					
	Dimensión 3: Responsabilidad laboral	1	2	3	4	5
26	Asistes puntualmente a las actividades programadas					
27	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa					
28	Te informas permanentemente sobre las normas del sector					
29	Cumples las normas establecidas oportunamente					
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	1	2	3	4	5
30	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.					
31	Te preocupas por la salud de tus estudiantes					
32	Eres respetuoso con los estudiantes					

Nº	Indicadores	Niveles o rangos				
33	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase					
34	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes					
35	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia					
36	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas					
37	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional					
	Dimensión 5: Resultados de su labor educativa	1	2	3	4	5
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso					
30	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado					
40	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo					
41	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa					

Gracias.

Preguntas Respuestas 122



Sección 1 de 3

ENCUESTA A DOCENTES

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado maestro:

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca del LIDERAZGO PEDAGÓGICO del directivo. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial y servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Se agradece su colaboración.

Sección 2 de 3

COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Estimado maestro:

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca de las COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial y servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Se agradece su colaboración.

1. Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela. *

1 2 3 4 5
 Nunca Siempre

DESEMPEÑO DOCENTE



Estimado maestro:

El propósito de la presente encuesta es conocer la auto-evaluación sobre su DESEMPEÑO DOCENTE. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial y servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Se agradece su colaboración.

1. Demuestras dominio del curso. *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

2. Los alumnos responden a las preguntas que formulas. *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Establecer objetivos								
1	Priorizan las metas de aprendizaje sobre otras demandas en la IE	/		/		/		
2	Te sientes comprometido para lograr los objetivos y metas de aprendizaje.	/		/		/		
3	Realizan las jornadas de reflexión para evaluar si los resultados educativos están en coherencia con los objetivos y metas	/		/		/		
4	Los objetivos de logros de aprendizaje son claros y conocidos por todos	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica								
5	Promueven la calidad de la docencia capacitándolos	/		/		/		
6	Promueven la calidad del servicio educativo capacitando y organizando el trabajo del personal administrativo y de servicio.	/		/		/		
7	Realizan el mantenimiento preventivo del local escolar oportunamente	/		/		/		
8	Distribuyen los materiales educativos oportunamente	/		/		/		
9	Aseguran que los recursos económicos se prioricen en las metas y objetivos educativos.	/		/		/		
10	Realizan alquileres que generen ingresos económicos que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								
11	Revisan tus documentos curriculares y realizan las observaciones correspondientes	/		/		/		
12	Organizan la elaboración de los documentos de planificación curricular entre los docentes.	/		/		/		
13	Realizan el monitoreo a tu práctica pedagógica	/		/		/		
14	Realizan la retroalimentación de tu práctica pedagógica	/		/		/		
15	Realizas la revisión de los resultados de aprendizaje de tus estudiantes	/		/		/		
16	Ajustas tu enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros								
17	Incentivan a los docentes a capacitarse.	/		/		/		
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes	/		/		/		
19	Identifica las necesidades de desarrollo profesional del equipo docente, a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades	/		/		/		
20	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes	/		/		/		
21	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte								
22	Los ambientes de clase se encuentran limpios oportunamente.	/		/		/		
23	Los patios y jardines están limpios y conservados	/		/		/		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los acuerdos de convivencia son claros	/		/		/		
25	Manejan adecuadamente las conductas disruptivas.	/		/		/		
26	Sientes que tu trabajo es valorado por los directivos.	/		/		/		
27	Sientes el respaldo de los directivos frente a presiones externas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 9XU1E Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Humberto Quijpe, Gerardo León DNI: 104101571

Especialidad del validador: D.D. GENTE

20 de Julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Humberto Quijpe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	/		/		/		
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	/		/		/		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	/		/		/		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	/		/		/		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos								
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	/		/		/		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	/		/		/		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante	/		/		/		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	/		/		/		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación								
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	/		/		/		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	/		/		/		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	/		/		/		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	/		/		/		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	/		/		/		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	/		/		/		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida								
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	/		/		/		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	/		/		/		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	/		/		/		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	/		/		/		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras								
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	/		/		/		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	/		/		/		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	/		/		/		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	/		/		/		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	/		/		/		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la practica compartida	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HERRERA, D. J. R. GERARDO L. C. DNI: 10401571

Especialidad del validador: D. D. C. P. E.

25 de JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Gerardo L. Vicuña Quirope
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas								
1	Demuestras dominio del curso.	/		/		/		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	/		/		/		
3	Mantienes la disciplina en el aula	/		/		/		
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula	/		/		/		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	/		/		/		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	/		/		/		
7	Motivas durante la clase.	/		/		/		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	/		/		/		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	/		/		/		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	/		/		/		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	/		/		/		
12	Desarrollas la clase organizadamente	/		/		/		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	/		/		/		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	/		/		/		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	/		/		/		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Emocionalidad								
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase	/		/		/		
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	/		/		/		
19	Le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	/		/		/		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	/		/		/		
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	/		/		/		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y busca otros ejemplos para lograr tu objetivo.	/		/		/		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	/		/		/		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Laboral								
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	/		/		/		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	/		/		/		
27	Te informas permanentemente sobre las normas del sector	/		/		/		
28	Cumples las normas establecidas oportunamente	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas								
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	/		/		/		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	/		/		/		
31	Eres respetuoso con los estudiantes	/		/		/		
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	/		/		/		
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	/		/		/		
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	/		/		/		
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	/		/		/		
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: Resultados de la labor educativa								
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	/		/		/		
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	/		/		/		
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	/		/		/		
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): excelente suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: F. Huacari, D. U. J. P. E. S. C. V. N. D. R. I. A. C. E. V. D. N. I.: 10.40.15.31

Especialidad del validador: DOCENTE

28 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
Dr. Humberto L. Huamán Quiroga
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Establecer objetivos								
1	Priorizan las metas de aprendizaje sobre otras demandas en la IE	✓		✓		✓		
2	Te sientes comprometido para lograr los objetivos y metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Realizan las jornadas de reflexión para evaluar si los resultados educativos están en coherencia con los objetivos y metas	✓		✓		✓		
4	Los objetivos de logros de aprendizaje son claros y conocidos por todos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica								
5	Promueven la calidad de la docencia capacitándolos	✓		✓		✓		
6	Promueven la calidad del servicio educativo capacitando y organizando el trabajo del personal administrativo y de servicio.	✓		✓		✓		
7	Realizan el mantenimiento preventivo del local escolar oportunamente	✓		✓		✓		
8	Distribuyen los materiales educativos oportunamente	✓		✓		✓		
9	Aseguran que los recursos económicos se prioricen en las metas y objetivos educativos.	✓		✓		✓		
10	Realizan alquileres que generen ingresos económicos que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								
11	Revisan tus documentos curriculares y realizan las observaciones correspondientes	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Organizan la elaboración de los documentos de planificación curricular entre los docentes.	✓		✓		✓		
13	Realizan el monitoreo a tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
14	Realizan la retroalimentación de tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
15	Realizas la revisión de los resultados de aprendizaje de tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Ajustas tu enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros								
17	Incentivan a los docentes a capacitarse.	✓		✓		✓		
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes	✓		✓		✓		
19	Identifica las necesidades de desarrollo profesional del equipo docente, a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades	✓		✓		✓		
20	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte								
22	Los ambientes de clase se encuentran limpios oportunamente.	✓		✓		✓		
23	Los patios y jardines están limpios y conservados	✓		✓		✓		
24	Los acuerdos de convivencia son claros	✓		✓		✓		
25	Manejan adecuadamente las conductas disruptivas.	✓		✓		✓		
26	Sientes que tu trabajo es valorado por los directivos.	✓		✓		✓		
27	Sientes el respaldo de los directivos frente a presiones externas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Mercedes Vilma Vásquez Garay DNI: 10136014

Especialidad del validador: Administración de la Educación.....

26 de julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		✓		✓		✓		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓		✓		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la practica compartida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Mercedes Vilma Vásquez Garay DNI: 10136014

Especialidad del validador: Administración de la Educación

26 de julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas								
1	Demuestras dominio del curso.	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Mantienes la disciplina en el aula	✓		✓		✓		
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Emocionalidad								
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase	✓		✓		✓		
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	✓		✓		✓		
19	Le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y busca otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Laboral								
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Te informas permanentemente sobre las normas del sector	✓		✓		✓		
28	Cumples las normas establecidas oportunamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas								
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓		
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	✓		✓		✓		
31	Eres respetuoso con los estudiantes	✓		✓		✓		
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	✓		✓		✓		
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	✓		✓		✓		
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	✓		✓		✓		
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	✓		✓		✓		
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Resultados de la labor educativa								
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	✓		✓		✓		
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	✓		✓		✓		
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	✓		✓		✓		
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Mercedes Vilma Vásquez Garay **DNI: 10136014**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

26 de julio del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Establecer objetivos							
1	Priorizan las metas de aprendizaje sobre otras demandas en la IE	✓		✓		✓		
2	Te sientes comprometido para lograr los objetivos y metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Realizan las jornadas de reflexión para evaluar si los resultados educativos están en coherencia con los objetivos y metas	✓		✓		✓		
4	Los objetivos de logros de aprendizaje son claros y conocidos por todos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Promueven la calidad de la docencia capacitándolos	✓		✓		✓		
6	Promueven la calidad del servicio educativo capacitando y organizando el trabajo del personal administrativo y de servicio.	✓		✓		✓		
7	Realizan el mantenimiento preventivo del local escolar oportunamente	✓		✓		✓		
8	Distribuyen los materiales educativos oportunamente	✓		✓		✓		
9	Aseguran que los recursos económicos se prioricen en las metas y objetivos educativos.	✓		✓		✓		
10	Realizan alquileres que generen ingresos económicos que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Revisan tus documentos curriculares y realizan las observaciones correspondientes	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
12	Organizan la elaboración de los documentos de planificación curricular entre los docentes.	✓		✓		✓		
13	Realizan el monitoreo a tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
14	Realizan la retroalimentación de tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
15	Realizas la revisión de los resultados de aprendizaje de tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Ajustas tu enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Incentivan a los docentes a capacitarse.	✓		✓		✓		
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes	✓		✓		✓		
19	Identifica las necesidades de desarrollo profesional del equipo docente, a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades	✓		✓		✓		
20	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los ambientes de clase se encuentran limpios oportunamente.	✓		✓		✓		
23	Los patios y jardines están limpios y conservados	✓		✓		✓		
24	Los acuerdos de convivencia son claros	✓		✓		✓		
25	Manejan adecuadamente las conductas disruptivas.	✓		✓		✓		
26	Sientes que tu trabajo es valorado por los directivos.	✓		✓		✓		
27	Sientes el respaldo de los directivos frente a presiones externas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Daniel Domingo Berrospi Uribe**

DNI: **15214370**

Especialidad del validador: **Fuerza Motriz**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 27 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos								
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación								
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida								
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras								
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓		✓		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la practica compartida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Daniel Domingo Berrospi Uribe**

DNI: **15214370**

Especialidad del validador: **Fuerza Motriz**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Demuestras dominio del curso.	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Mantienes la disciplina en el aula	✓		✓		✓		
4	Soluciones los conflictos que surgen en el aula	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase	✓		✓		✓		
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	✓		✓		✓		
19	Le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y busca otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Te informas permanentemente sobre las normas del sector	✓		✓		✓		
28	Cumples las normas establecidas oportunamente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓		
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	✓		✓		✓		
31	Eres respetuoso con los estudiantes	✓		✓		✓		
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	✓		✓		✓		
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	✓		✓		✓		
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	✓		✓		✓		
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	✓		✓		✓		
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Resultados de la labor educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	✓		✓		✓		
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	✓		✓		✓		
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	✓		✓		✓		
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Daniel Domingo Berrospi Uribe**

DNI: **15214370**

Especialidad del validador: **Fuerza Motriz**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de julio del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Establecer objetivos								
1	Priorizan las metas de aprendizaje sobre otras demandas en la IE	✓		✓		✓		
2	Te sientes comprometido para lograr los objetivos y metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Realizan las jornadas de reflexión para evaluar si los resultados educativos están en coherencia con los objetivos y metas	✓		✓		✓		
4	Los objetivos de logros de aprendizaje son claros y conocidos por todos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica								
5	Promueven la calidad de la docencia capacitándolos	✓		✓		✓		
6	Promueven la calidad del servicio educativo capacitando y organizando el trabajo del personal administrativo y de servicio.	✓		✓		✓		
7	Realizan el mantenimiento preventivo del local escolar oportunamente	✓		✓		✓		
8	Distribuyen los materiales educativos oportunamente	✓		✓		✓		
9	Aseguran que los recursos económicos se prioricen en las metas y objetivos educativos.	✓		✓		✓		
10	Realizan alquileres que generen ingresos económicos que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								
11	Revisan tus documentos curriculares y realizan las observaciones correspondientes	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Organizan la elaboración de los documentos de planificación curricular entre los docentes.	✓		✓		✓		
13	Realizan el monitoreo a tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
14	Realizan la retroalimentación de tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
15	Realizas la revisión de los resultados de aprendizaje de tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Ajustas tu enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros								
17	Incentivan a los docentes a capacitarse.	✓		✓		✓		
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes	✓		✓		✓		
19	Identifica las necesidades de desarrollo profesional del equipo docente, a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades	✓		✓		✓		
20	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte								
22	Los ambientes de clase se encuentran limpias oportunamente.	✓		✓		✓		
23	Los patios y jardines están limpios y conservados	✓		✓		✓		
24	Los acuerdos de convivencia son claros	✓		✓		✓		
25	Manejan adecuadamente las conductas disruptivas.	✓		✓		✓		
26	Sientes que tu trabajo es valorado por los directivos.	✓		✓		✓		
27	Sientes el respaldo de los directivos frente a presiones externas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento que mide el liderazgo pedagógico.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Milovan Pablo Alvarado Herrada. DNI: 08529858.

Especialidad del validador: Matemática.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 25 de julio del 2020.




Dr. Milovan Pablo Alvarado Herrada
Director

Firma del Experto Informante.

Milovan Pablo Alvarado Herrada
D.N.I. 08529858



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos								
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación								
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓		✓		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento que mide las comunidades profesionales de aprendizaje.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Milovan Pablo Alvarado Herrada DNI: 08529858

Especialidad del validador: Matemática.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 25 de julio del 2020.



Firma del Experto Informante.
Milovan Pablo Alvarado Herrada
D.N.I. 08529858

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestras dominio del curso.	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Mantienes la disciplina en el aula.	✓		✓		✓		
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula.	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula.	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención.	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase.	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente.	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro.	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase.	✓		✓		✓		
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante.	✓		✓		✓		
19	Le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone.	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas.	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y busca otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas.	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Te informas permanentemente sobre las normas del sector.	✓		✓		✓		
28	Cumples las normas establecidas oportunamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓		
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
31	Eres respetuoso con los estudiantes.	✓		✓		✓		
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase.	✓		✓		✓		
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia.	✓		✓		✓		
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas.	✓		✓		✓		
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Resultados de la labor educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso.	✓		✓		✓		
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado.	✓		✓		✓		
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo.	✓		✓		✓		
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento que mide el desempeño docente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Milovan Pablo Alvarado Herrada.

DNI: 08529858.

Especialidad del validador: Matemática.

Lima 25 de julio del 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del Experto Informante.
Milovan Pablo Alvarado Herrada
 D.N.I.: 08529858



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Establecer objetivos							
1	Priorizan las metas de aprendizaje sobre otras demandas en la IE	✓		✓		✓		
2	Te sientes comprometido para lograr los objetivos y metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Realizan las jornadas de reflexión para evaluar si los resultados educativos están en coherencia con los objetivos y metas	✓		✓		✓		
4	Los objetivos de logros de aprendizaje son claros y conocidos por todos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Promueven la calidad de la docencia capacitándolos	✓		✓		✓		
6	Promueven la calidad del servicio educativo capacitando y organizando el trabajo del personal administrativo y de servicio.	✓		✓		✓		
7	Realizan el mantenimiento preventivo del local escolar oportunamente	✓		✓		✓		
8	Distribuyen los materiales educativos oportunamente	✓		✓		✓		
9	Aseguran que los recursos económicos se prioricen en las metas y objetivos educativos.	✓		✓		✓		
10	Realizan alquileres que generen ingresos económicos que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Revisan tus documentos curriculares y realizan las observaciones correspondientes	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
12	Organizan la elaboración de los documentos de planificación curricular entre los docentes.	✓		✓		✓		
13	Realizan el monitoreo a tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
14	Realizan la retroalimentación de tu práctica pedagógica	✓		✓		✓		
15	Realizas la revisión de los resultados de aprendizaje de tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Ajustas tu enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Incentivan a los docentes a capacitarse.	✓		✓		✓		
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes	✓		✓		✓		
19	Identifica las necesidades de desarrollo profesional del equipo docente, a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades	✓		✓		✓		
20	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los ambientes de clase se encuentran limpios oportunamente.	✓		✓		✓		
23	Los patios y jardines están limpios y conservados	✓		✓		✓		
24	Los acuerdos de convivencia son claros	✓		✓		✓		
25	Manejan adecuadamente las conductas disruptivas.	✓		✓		✓		
26	Sientes que tu trabajo es valorado por los directivos.	✓		✓		✓		
27	Sientes el respaldo de los directivos frente a presiones externas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SALVATIERRA MELGAR ANGEL** DNI: **19873533**

Especialidad del validador: **MATEMATICO ESTADISTICO**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos								
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓	No	✓	No	✓	No	
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación								
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida								
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y bríndes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras								
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓		✓		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la practica compartida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SALVATIERRA MELGAR ANGEL** **DNI: 19873533**

Especialidad del validador: **MATEMATICO ESTADISTICO**

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Demuestras dominio del curso.	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Mantienes la disciplina en el aula	✓		✓		✓		
4	Soluciones los conflictos que surgen en el aula	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase	✓		✓		✓		
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	✓		✓		✓		
19	Le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y busca otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Te informas permanentemente sobre las normas del sector	✓		✓		✓		
28	Cumples las normas establecidas oportunamente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓		
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	✓		✓		✓		
31	Eres respetuoso con los estudiantes	✓		✓		✓		
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	✓		✓		✓		
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	✓		✓		✓		
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	✓		✓		✓		
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	✓		✓		✓		
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Resultados de la labor educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	✓		✓		✓		
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	✓		✓		✓		
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	✓		✓		✓		
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SALVATIERRA MELGAR ANGEL** DNI: 19873533

Especialidad del validador: **MATEMATICO ESTADISTICO**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Autoguardado
maribel frida MF

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda
Buscar

Validez de contenido por juicio de expertos de la Variable Liderazgo Pedagógica	
1	
2	Coficiente V de Aiken
3	S= Sumatoria
4	n= número de expertos
5	ca número de valores en la escala de valoración
6	$V = \frac{S}{(n(c-1))}$

Dimensiones	Item/Experto	Pertinencia					AIKEN		Ai Por dimensiones
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	S	Ai	
D1	Item 1	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item 2	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 3	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 4	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 5	1	1	1	1	1	5	1	
D2	Item 6	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item 7	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 8	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 9	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 10	1	1	1	1	1	5	1	
D3	Item 11	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item 12	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 13	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 14	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 15	1	1	1	1	1	5	1	
D4	Item 16	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item 17	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 18	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 19	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 20	1	1	1	1	1	5	1	
D5	Item 21	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item 22	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 23	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 24	1	1	1	1	1	5	1	
	Item 25	1	1	1	1	1	5	1	
Item 26	1	1	1	1	1	5	1	1	
Item 27	1	1	1	1	1	5	1		

Validez de pertinencia es = 1	
35	
36	

Validez de relevancia es = 1	
35	
36	

Validez de claridad es = 1	
35	
36	

Según la teoría de Aiken para que un instrumento tenga validez interna, los coeficientes deben ser mayores a 0,70, el presente instrumento fue validado por cinco expertos, tiene como coeficiente 1, para pertinencia, relevancia y claridad, demostrando que tiene validez de constructo. Asimismo el presente instrumento para la variable para **liderazgo pedagógica** de 5 dimensiones y 27 items donde las dimensiones 1,2,3, 4, y 5 tiene 4, 6, 6, 5, y 6 preguntas respectivamente.

Liderazgo Pedagógico				
Dimensiones	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
40	Establecer objetivos y	1	1	1
41	Obtención de recursos	1	1	1
42	Planificación, coordin	1	1	1
43	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los	1	1	1
44	Garantizar un ambiente	1	1	1
45	TOTAL	1	1	1

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Autoguardado | validéz de AIKEN | Buscar | maribel frida MF

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 A A⁺ Ajustar texto General % 000 0.00 0.00

Formato condicional Dar formato como tabla Normal Bueno Incorrecto Neutral Cálculo Celda de...

Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AH46

Dimensión	Item/Espectro	Espectro1	Espectro2	Espectro3	Espectro4	Espectro5	Espectro6	Espectro7	Espectro8	AIKEN	AI	AI Par
D1	Item_1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item_2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_6	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_7	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_8	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_9	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_10	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
D2	Item_11	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item_12	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_13	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_14	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_15	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_16	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_17	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_18	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_19	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_20	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
D3	Item_21	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item_22	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_23	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_24	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_25	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_26	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_27	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_28	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_29	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_30	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
D4	Item_31	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
	Item_32	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_33	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_34	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_35	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_36	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_37	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_38	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_39	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
	Item_40	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	

Validéz de pertinencia-1

Validéz de relevancia-1

Validéz de claridad-1

Si en la teoría de Aiken para que un instrumento tenga validez interna, los coeficientes de homogeneidad mayor a 0,70, el porcentaje de instrumentos con validez por juicio de expertos, tiene como coeficiente 1, por pertinencia, relevancia y claridad, demostrando que tiene validez de constructo. Asimismo el porcentaje de instrumentos para la variable **de desempeño docente** tiene 5 dimensiones y 40 ítems dando la dimensión 1, 2, 3, 4 y 5 tiene 10, 10, 10, 10 y 10 ítems respectivamente.

Dimensión	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
TOTAL	5	5	5

Variable Liderazgo pedagógico

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
- Análisis factorial
 - Título
 - Notas
 - Matriz de correl
 - Prueba de KMC
 - Comunalidade
 - Varianza total e
 - Matriz de comp
 - Matriz de comp
 - Matriz de transf
 - Matriz de coefic
 - Matriz de covari
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
- Análisis factorial

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	30		100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	27

FACTOR

```

/VARIABLES V.01 V.02 V.03 V.04 V.05 V.06 V.07 V.08 V.09 V.10 V.11 V.12 V.13 V.14 V.15 V.16 V.17
V.18 V.19 V.20 V.21 V.22 V.23 V.24 V.25 V.26 V.27
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS V.01 V.02 V.03 V.04 V.05 V.06 V.07 V.08 V.09 V.10 V.11 V.12 V.13 V.14 V.15 V.16 V.17
V.18 V.19 V.20 V.21 V.22 V.23 V.24 V.25 V.26 V.27
/PRINT INITIAL CORRELATION FMO EXTRACTION ROTATION FSCORE
    
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 03:19 p.m.

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
- Análisis factorial
 - Título
 - Notas
 - Matriz de correl
 - Prueba de KMC
 - Comunalidade
 - Varianza total e
 - Matriz de comp
 - Matriz de comp
 - Matriz de transf
 - Matriz de coefic
 - Matriz de covari
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
- Análisis factorial

Análisis factorial

/METHOD=CORRELATION.

Matriz de correlaciones

Correlación	V.01	V.02	V.03	V.04	V.05	V.06	V.07	V.08	V.09	V.10	V.11	V.12	V.13	V.14	V.15
V.01	1,000	,229	,335	,208	,027	,244	,111	,096	,330	,530	,156	,270	,204	,258	,116
V.02	,229	1,000	,661	,508	,339	,433	,426	,575	,466	-,032	,291	,523	,274	,551	,400
V.03	,335	,661	1,000	,814	,372	,623	,614	,463	,625	,108	,562	,777	,489	,755	,616
V.04	,208	,508	,814	1,000	,290	,515	,662	,454	,604	,013	,601	,598	,373	,616	,560
V.05	,027	,339	,372	,290	1,000	,743	,563	,652	,671	-,086	,433	,353	,448	,558	,212
V.06	,244	,433	,623	,515	,743	1,000	,635	,542	,772	,047	,638	,550	,632	,743	,580
V.07	,111	,426	,614	,662	,563	,635	1,000	,683	,659	-,019	,601	,549	,450	,658	,511
V.08	,096	,575	,463	,454	,652	,542	,683	1,000	,730	-,107	,478	,494	,215	,472	,311
V.09	,330	,466	,625	,604	,671	,772	,659	,730	1,000	,181	,574	,493	,481	,616	,310
V.10	,530	-,032	,108	,013	-,086	,047	-,019	-,107	,181	1,000	,282	,153	,391	,246	,210
V.11	,156	,291	,562	,601	,433	,638	,601	,478	,574	,282	1,000	,745	,598	,737	,710
V.12	,270	,523	,777	,598	,353	,550	,549	,494	,493	,153	,745	1,000	,552	,731	,610
V.13	,204	,274	,489	,373	,448	,632	,450	,215	,481	,391	,598	,552	1,000	,855	,610
V.14	,258	,551	,755	,616	,558	,743	,658	,472	,616	,246	,737	,731	,855	1,000	,710
V.15	,116	,400	,616	,560	,212	,582	,514	,179	,341	,240	,718	,678	,648	,755	1,000
V.16	,376	,517	,782	,713	,317	,661	,495	,398	,619	,259	,779	,717	,437	,676	,710
V.17	,019	,370	,248	,123	,514	,518	,408	,489	,432	,215	,489	,435	,740	,684	,410
V.18	,232	,467	,427	,348	,551	,665	,565	,488	,618	,220	,575	,477	,796	,793	,510
V.19	,219	,269	,370	,423	,452	,606	,423	,253	,568	,351	,673	,354	,757	,720	,610
V.20	,264	,456	,659	,465	,523	,746	,634	,413	,574	,084	,689	,649	,504	,751	,610
V.21	,169	,401	,594	,306	,476	,636	,434	,371	,617	,366	,616	,574	,374	,777	,710

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 03:19 p.m. 06/08/2020

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,700
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1084,149
	gl	351
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
V.01	1,000	,804
V.02	1,000	,798
V.03	1,000	,887
V.04	1,000	,755
V.05	1,000	,740
V.06	1,000	,803
V.07	1,000	,686
V.08	1,000	,871
V.09	1,000	,783
V.10	1,000	,763
V.11	1,000	,832
V.12	1,000	,751
V.13	1,000	,831
V.14	1,000	,913
V.15	1,000	,855
V.16	1,000	,850
V.17	1,000	,800

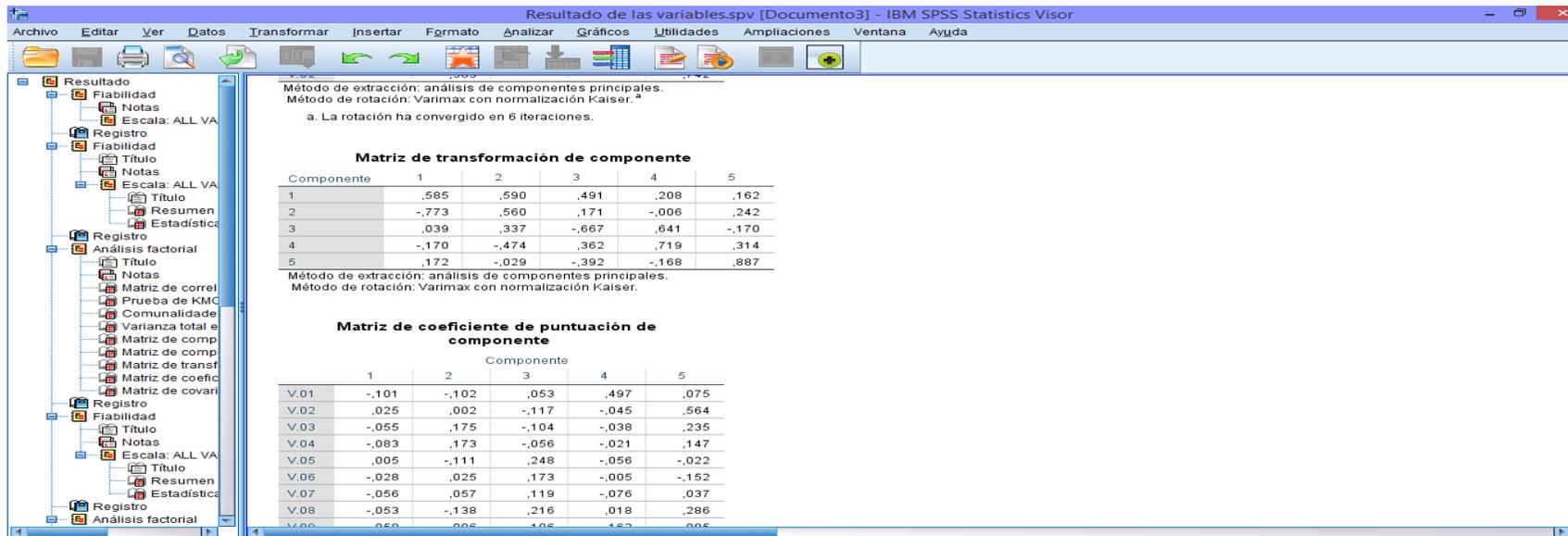
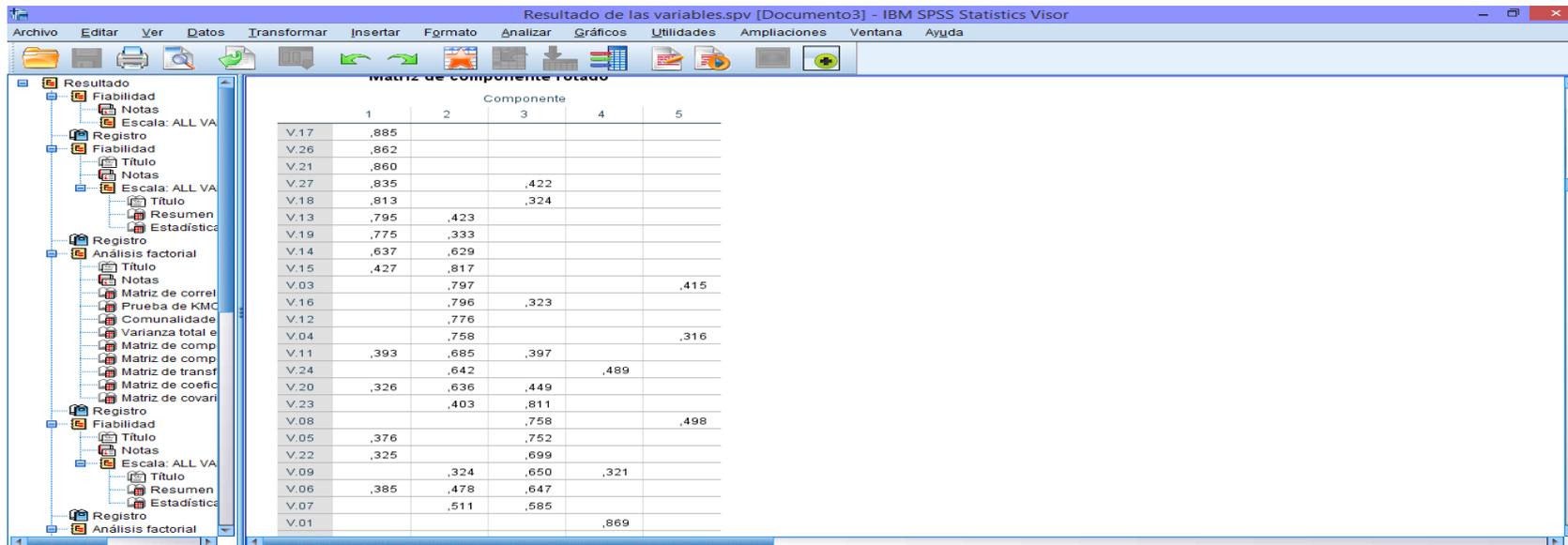
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON
03:20 p.m. 06/08/2020

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	14,617	54,138	54,138	14,617	54,138	54,138	6,739	24,960	24,960
2	2,789	10,331	64,469	2,789	10,331	64,469	6,519	24,145	49,105
3	2,323	8,603	73,072	2,323	8,603	73,072	4,970	18,407	67,512
4	1,331	4,928	78,000	1,331	4,928	78,000	2,308	8,548	76,061
5	1,051	3,892	81,892	1,051	3,892	81,892	1,575	5,832	81,892
6	,826	3,059	84,951						
7	,721	2,672	87,624						
8	,650	2,406	90,030						
9	,529	1,961	91,991						
10	,467	1,731	93,722						
11	,353	1,306	95,028						
12	,309	1,145	96,173						
13	,228	,844	97,017						
14	,203	,753	97,771						
15	,162	,602	98,372						
16	,118	,435	98,808						
17	,086	,318	99,126						
18	,074	,275	99,401						
19	,055	,204	99,604						
20	,047	,175	99,780						
21	,024	,090	99,870						
22	,014	,053	99,922						
23	,009	,035	99,957						
24	,006	,021	99,979						



Variable. Comunidades profesionales de aprendizaje

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RELIABILITY
 /VARIABLES=V2.01 V2.02 V2.03 V2.04 V2.05 V2.06 V2.07 V2.08 V2.09 V2.10 V2.11 V2.12 V2.13 V2.14
 V2.15 V2.16 V2.17 V2.18 V2.19 V2.20 V2.21 V2.22 V2.23 V2.24 V2.25 V2.26 V2.27
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	27

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

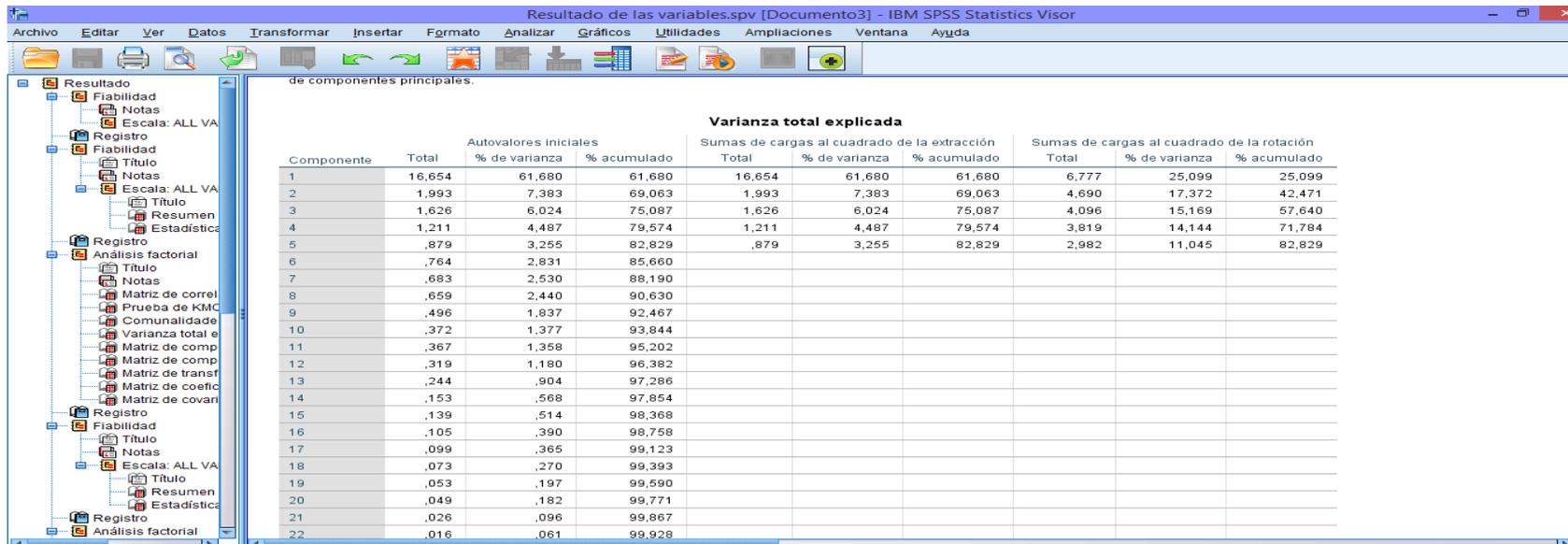
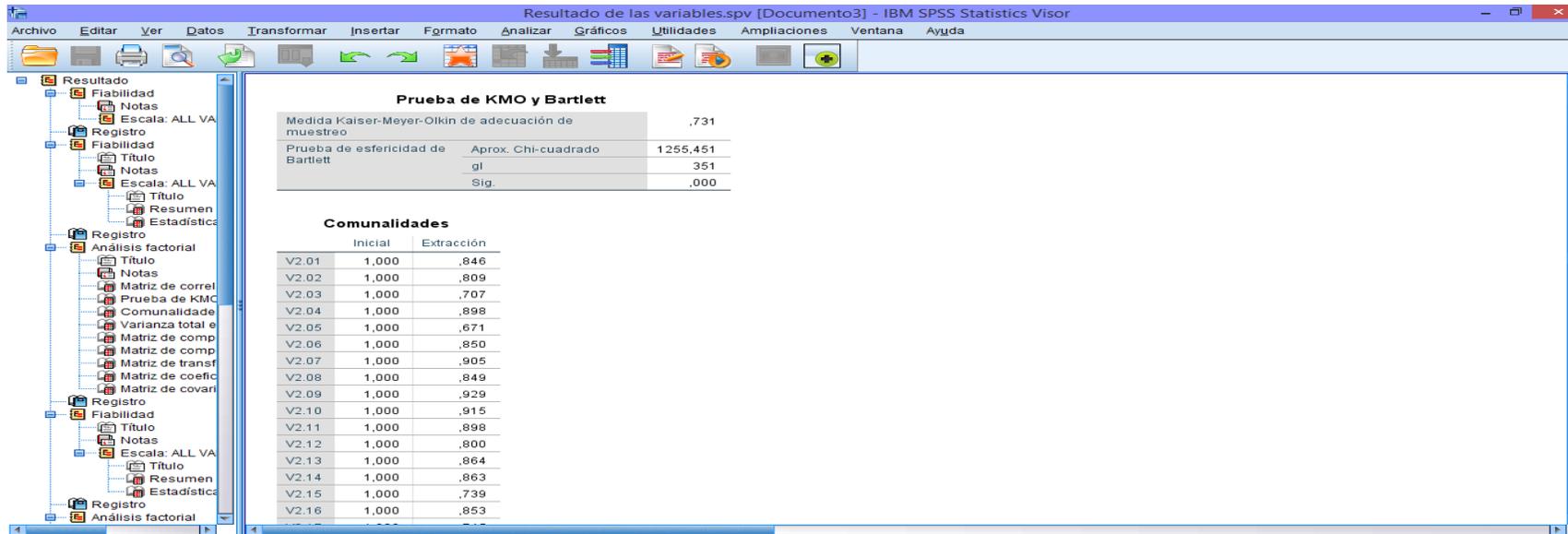
Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

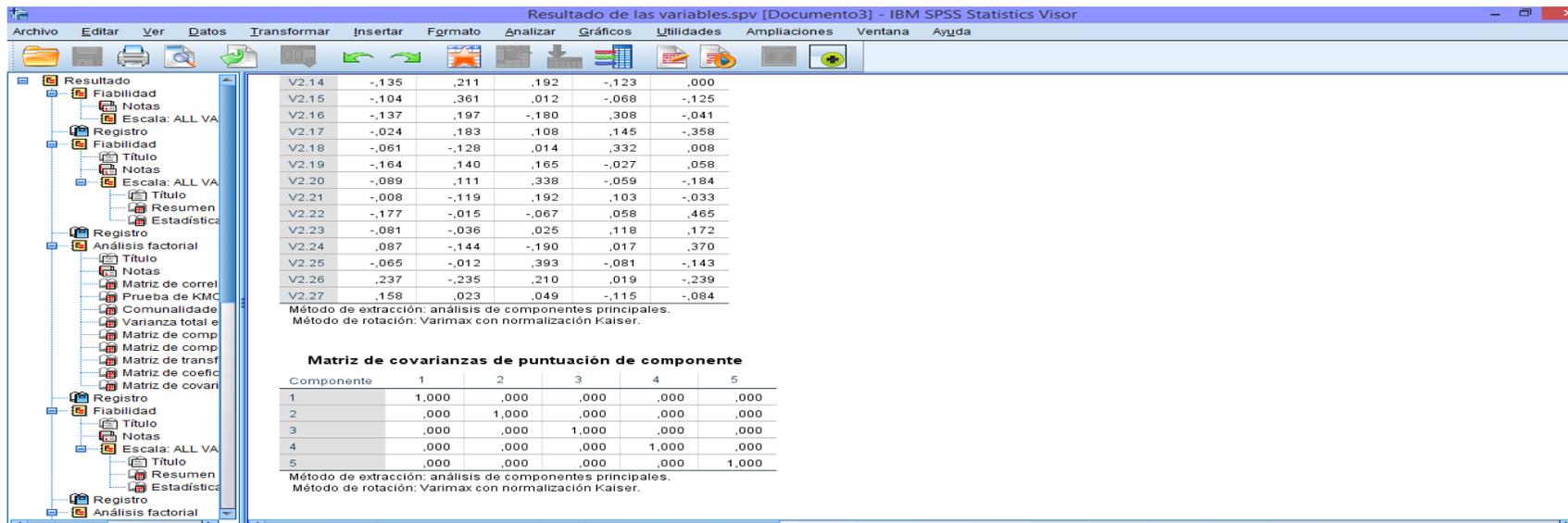
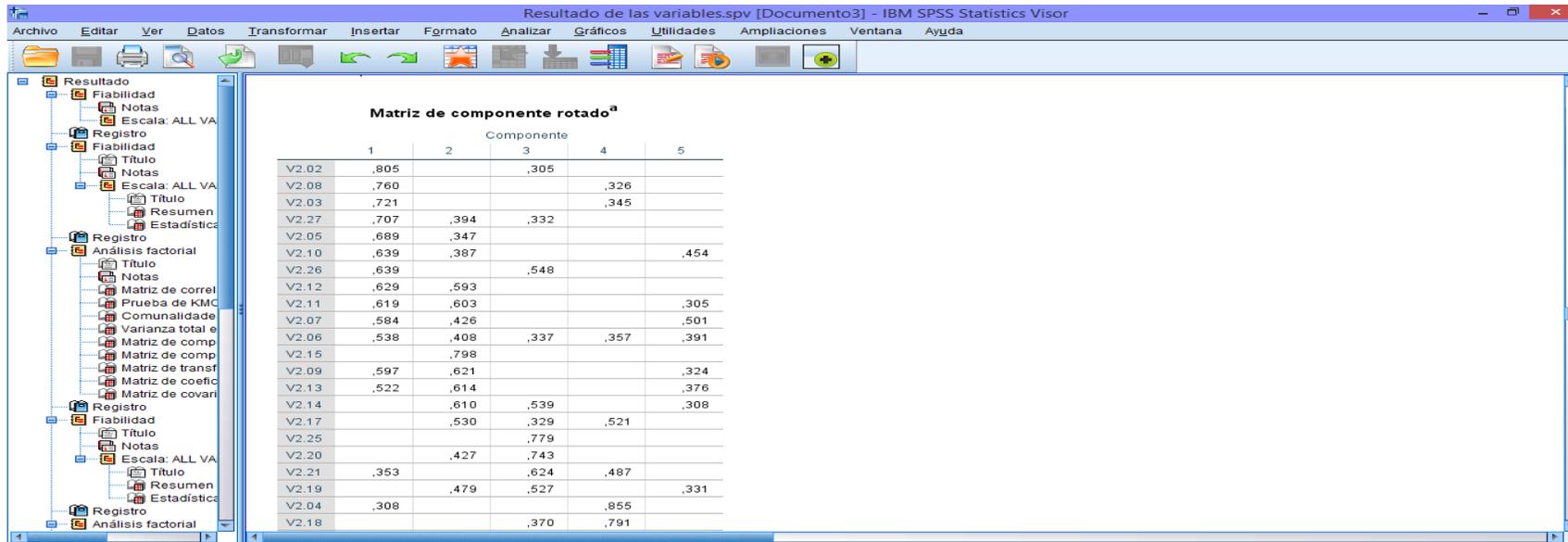
/METHOD=CORRELATION.

Análisis factorial

Matriz de correlaciones

Correlación	V2.01	V2.02	V2.03	V2.04	V2.05	V2.06	V2.07	V2.08	V2.09	V2.10	V2.11	V2.12	V2.13	V2.14	V2.15	V2.16	V2.17	V2.18	V2.19	V2.20	V2.21
V2.01	1,000	,622	,442	,336	,346	,616	,697	,407	,395	,643	,496	,468	,524	,586	,281	,131	,272	,372	,524	,630	,630
V2.02	,622	1,000	,681	,351	,704	,632	,718	,731	,684	,750	,733	,691	,598	,550	,419	,260	,455	,367	,511	,583	,574
V2.03	,442	,681	1,000	,643	,575	,769	,706	,691	,598	,675	,700	,538	,616	,463	,458	,332	,465	,511	,461	,524	,566
V2.04	,336	,351	,643	1,000	,483	,672	,602	,610	,534	,609	,463	,306	,481	,393	,332	,286	,465	,773	,545	,524	,699
V2.05	,346	,704	,575	,483	1,000	,654	,740	,815	,706	,770	,645	,608	,675	,570	,450	,382	,404	,389	,719	,544	,471
V2.06	,616	,632	,769	,672	,654	1,000	,872	,768	,781	,850	,834	,678	,814	,747	,604	,572	,526	,469	,814	,743	,752
V2.07	,697	,718	,706	,602	,740	,872	1,000	,807	,809	,962	,818	,772	,848	,779	,815	,747	,779	,695	,669	,610	,617
V2.08	,407	,731	,691	,610	,815	,768	,807	1,000	,769	,847	,746	,649	,821	,679	,396	,448	,598	,449	,669	,610	,634
V2.09	,395	,684	,598	,534	,706	,781	,809	,769	1,000	,873	,886	,786	,852	,696	,520	,508	,586	,586	,619	,592	,535
V2.10	,643	,750	,675	,609	,770	,850	,962	,847	,873	1,000	,812	,766	,836	,763	,519	,519	,549	,533	,669	,685	,663
V2.11	,496	,733	,700	,463	,645	,834	,818	,746	,886	,812	1,000	,827	,848	,738	,546	,546	,578	,450	,577	,653	,560
V2.12	,468	,691	,538	,306	,608	,678	,772	,649	,786	,766	,827	1,000	,752	,593	,647	,461	,545	,448	,566	,566	,411
V2.13	,524	,598	,616	,481	,675	,814	,848	,821	,852	,836	,848	,752	1,000	,819	,520	,435	,591	,448	,679	,679	,663
V2.14	,586	,550	,463	,393	,570	,747	,779	,679	,696	,763	,738	,593	,819	1,000	,643	,493	,662	,774	,798	,659	,659
V2.15	,281	,419	,458	,332	,450	,604	,533	,396	,713	,520	,765	,647	,643	,574	1,000	,435	,591	,448	,679	,659	,659
V2.16	,131	,260	,286	,672	,382	,572	,508	,448	,633	,519	,546	,461	,435	,493	,435	1,000	,591	,448	,679	,659	,659
V2.17	,272	,455	,465	,611	,404	,526	,560	,598	,586	,549	,578	,545	,591	,662	,545	,591	1,000	,448	,679	,659	,659
V2.18	,372	,367	,511	,773	,389	,537	,471	,469	,449	,533	,450	,231	,339	,450	,231	,339	,450	1,000	,679	,659	,659
V2.19	,524	,473	,461	,519	,531	,719	,695	,585	,619	,669	,577	,448	,651	,774	,448	,651	,774	,651	1,000	,679	,659
V2.20	,630	,583	,545	,524	,544	,743	,669	,610	,592	,685	,653	,566	,679	,798	,679	,653	,679	,679	,679	1,000	,659
V2.21	,630	,574	,566	,699	,471	,752	,617	,634	,535	,663	,560	,411	,663	,659	,659	,659	,659	,659	,659	,659	1,000





Variable. Desempeño docente

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VA
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
 - Análisis factorial
 - Título
 - Notas
 - Matriz de correl
 - Prueba de KMC
 - Comunalidade
 - Varianza total e
 - Matriz de comp
 - Matriz de comp
 - Matriz de transf
 - Matriz de coefic
 - Matriz de covari
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
 - Análisis factorial

V3.31 V3.32 V3.33 V3.34 V3.35 V3.36 V3.37 V3.38 V3.39 V3.40

/SCALE(*ALL VARIABLES*) ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	Excluido ^a	
	30	0	100,0
	0		,0
	30		100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	40

FACTOR

/VARIABLES V3.01 V3.02 V3.03 V3.04 V3.05 V3.06 V3.07 V3.08 V3.09 V3.10 V3.11 V3.12 V3.13 V3.14 V3.15 V3.16 V3.17 V3.18 V3.19 V3.20 V3.21 V3.22 V3.23 V3.24 V3.25 V3.26 V3.27 V3.28 V3.29 V3.30

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VA
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
 - Análisis factorial
 - Título
 - Notas
 - Matriz de correl
 - Prueba de KMC
 - Comunalidade
 - Varianza total e
 - Matriz de comp
 - Matriz de transf
 - Matriz de coefic
 - Matriz de covari
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
 - Análisis factorial

Análisis factorial

Correlación	V3.01	V3.02	V3.03	V3.04	V3.05	V3.06	V3.07	V3.08	V3.09	V3.10	V3.11	V3.12	V3.13	V3.14	V3.15
V3.01	1,000	,581	,631	,353	,663	,712	,678	,740	,679	,740	,708	,769	,702	,680	,719
V3.02	,581	1,000	,689	,668	,578	,444	,673	,766	,688	,768	,727	,741	,612	,665	,578
V3.03	,631	,689	1,000	,675	,707	,770	,715	,753	,653	,622	,754	,715	,749	,782	,612
V3.04	,353	,668	,675	1,000	,602	,365	,512	,598	,546	,584	,618	,583	,765	,638	,578
V3.05	,663	,578	,707	,602	1,000	,682	,760	,815	,798	,710	,733	,824	,770	,625	,812
V3.06	,712	,444	,770	,365	,682	1,000	,636	,737	,753	,611	,670	,699	,665	,644	,719
V3.07	,678	,673	,715	,512	,760	,636	1,000	,727	,702	,668	,657	,846	,667	,536	,719
V3.08	,740	,766	,753	,598	,815	,737	,727	1,000	,835	,809	,845	,891	,790	,725	,719
V3.09	,679	,688	,653	,546	,798	,753	,702	,835	1,000	,777	,746	,841	,721	,628	,719
V3.10	,740	,768	,622	,584	,710	,611	,668	,809	,777	1,000	,716	,810	,689	,649	,612
V3.11	,708	,727	,754	,618	,733	,670	,657	,845	,746	,716	1,000	,810	,777	,760	,612
V3.12	,769	,741	,715	,583	,824	,699	,846	,891	,841	,810	,810	1,000	,805	,719	,812
V3.13	,702	,612	,749	,765	,770	,665	,667	,790	,721	,689	,777	,805	1,000	,717	,812
V3.14	,680	,665	,782	,638	,625	,644	,536	,725	,628	,649	,760	,719	,717	1,000	,612
V3.15	,763	,530	,672	,502	,825	,733	,722	,794	,779	,684	,669	,804	,801	,624	1,000
V3.16	,707	,450	,765	,495	,787	,820	,567	,784	,743	,651	,758	,737	,758	,671	,812
V3.17	,829	,678	,769	,641	,863	,742	,755	,864	,760	,733	,861	,898	,851	,765	,719
V3.18	,633	,544	,640	,431	,716	,614	,632	,619	,566	,574	,793	,632	,560	,667	,578
V3.19	,575	,493	,714	,561	,650	,759	,540	,767	,666	,505	,720	,767	,756	,645	,612
V3.20	,897	,566	,739	,451	,795	,844	,718	,804	,752	,729	,749	,869	,775	,776	,812
V3.21	,575	,427	,573	,561	,522	,446	,464	,606	,461	,505	,495	,691	,621	,705	,578
V3.22	,769	,401	,572	,729	,630	,699	,537	,645	,632	,597	,581	,614	,461	,719	,612

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	24,603	61,509	61,509	24,603	61,509	61,509	10,584	26,459	26,459
2	2,262	5,654	67,163	2,262	5,654	67,163	7,608	19,019	45,479
3	1,811	4,526	71,689	1,811	4,526	71,689	7,595	18,988	64,467
4	1,656	4,140	75,829	1,656	4,140	75,829	3,235	8,087	72,554
5	1,458	3,644	79,474	1,458	3,644	79,474	2,768	6,920	79,474
6	1,261	3,153	82,627						
7	1,102	2,756	85,382						
8	,941	2,353	87,735						
9	,731	1,826	89,562						
10	,658	1,646	91,207						
11	,641	1,602	92,809						
12	,561	1,402	94,210						
13	,457	1,143	95,354						
14	,393	,982	96,336						
15	,306	,766	97,101						
16	,230	,575	97,677						
17	,200	,500	98,177						
18	,176	,440	98,617						
19	,147	,368	98,984						
20	,133	,334	99,318						
21	,096	,239	99,558						
22	,072	,179	99,737						

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Matriz de componente rotado^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
V3.30	,807				
V3.20	,764	,395	,369		
V3.22	,751			,353	
V3.01	,742	,311	,394		
V3.06	,720				,313
V3.31	,718	,456			
V3.15	,713	,399			
V3.16	,705	,486			
V3.34	,699	,311	,308		
V3.17	,577	,505	,434		
V3.05	,565	,365	,452		,315
V3.40	,528	,426	,316	,406	
V3.35	,526	,367			
V3.09	,521	,357	,367	,450	
V3.39	,520			,425	,457
V3.12	,487	,481	,484	,307	
V3.29	,461	,401	,355		
V3.21	,324	,818			
V3.04		,803	,400		
V3.36	,540	,650			
V3.33	,559	,608	,321		
V3.32	,559	,608	,321		
V3.13	,503	,607	,394		
V3.14	,383	,593	,498		

Resultado de las variables.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VA
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Análisis factorial
 - Título
 - Notas
 - Matriz de correl
 - Prueba de KMC
 - Comunalidad
 - Varianza total e
 - Matriz de comp
 - Matriz de comp
 - Matriz de transf
 - Matriz de coefic
 - Matriz de covari
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Análisis factorial

V3.27	,000	,000	,163	,075	,159
V3.28	-,056	-,024	,163	-,088	,095
V3.29	,027	,034	,014	-,052	,009
V3.30	,247	-,233	-,047	,008	,062
V3.31	,157	,046	-,033	-,276	-,005
V3.32	,011	,107	-,042	-,008	-,008
V3.33	,011	,107	-,042	-,008	-,008
V3.34	,145	-,046	-,014	-,130	,030
V3.35	,085	,049	-,040	,010	-,162
V3.36	,022	,171	-,093	,056	-,173
V3.37	-,042	-,063	-,053	-,021	,469
V3.38	-,090	-,048	-,037	,441	-,020
V3.39	,030	-,086	-,017	,118	,166
V3.40	,010	,005	-,029	,110	,056

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Matriz de covarianzas de puntuación de componente

Componente	1	2	3	4	5
1	1,000	,000	,000	,000	,000
2	,000	1,000	,000	,000	,000
3	,000	,000	1,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	1,000	,000
5	,000	,000	,000	,000	1,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Anexo 5: Consentimiento informado

Preguntas Respuestas 122

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

40. Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa *

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

Doy mi consentimiento informado para utilizar esta información sólo con fines académicos *

Sí

No

Título de la imagen



A red marker with the word "Gracias" written in cursive on a white surface.

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
AUGUSTO B. LEGUÍA**
Puente Piedra - UGEL 04 - Lima Perú
R.D. 14243 del 23-07-1964 * C. M. 0437269



CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa “Augusto B. Leguía” con código modular 0437269, de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 del distrito de Puente Piedra, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARIBEL FRIDA CUBAS DIAZ**, identificada con DNI N°09443899, ha aplicado la encuesta virtual “LIDERAZGO PEDAGÓGICO, COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REI 4, UGEL 04, LIMA 2020” a los docentes del nivel secundaria de esta institución en el mes de septiembre, del presente año académico.

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

Puente Piedra, 14 de diciembre del 2020

Lic. Moisés Barahoyta Rojas
DIRECTOR

Teléfono
548 6296

Avenida Buenos Aires s/n
Puente Piedra - Lima Perú



Institución Educativa N° 3071
MANUEL TOBÍAS GARCÍA CERRÓN
PUENTE PIEDRA – UGEL N° 04 – COMAS

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa “3071” con código modular N° 1054352 de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 del distrito de Puente Piedra, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARIBEL FRIDA CUBAS DIAZ**, identificada con DNI N°09443899, ha aplicado la encuesta virtual “LIDERAZGO PEDAGÓGICO, COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REI 4, UGEL 04, LIMA 2020” a los docentes del nivel secundaria de esta institución en el mes de septiembre, del presente año académico.

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

Puente Piedra, 15 de diciembre del 2020

Atentamente,



NEGRETE CÓRDOVA CARLOS ANTONIO
Director

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 2069 “SANTA ROSA” con código modular 0780320, de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 del distrito de Puente Piedra, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARIBEL FRIDA CUBAS DIAZ**, identificada con DNI N°09443899, ha aplicado la encuesta virtual “LIDERAZGO PEDAGÓGICO, COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REI 4, UGEL 04, LIMA 2020” a los docentes del nivel secundaria de esta institución en el mes de septiembre, del presente año académico.

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

Puente Piedra, 16 diciembre de 2020

 
.....
INGRID M. LOAYZA DIAZ
DIRECTORA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2064 "REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA"
ASENTAMIENTO HUMANO "SAN PEDRO DE CHOQUÉ"
UNIDAD DE COSTEO N° 07
U. G. E. L. N° 04

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 2064 "REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA" con código modular 0781245, de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 del distrito de Puente Piedra, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARIBEL FRIDA CUBAS DIAZ**, identificada con DNI N° **09443899**, ha aplicado la encuesta virtual "LIDERAZGO PEDAGÓGICO, COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REI 4, UGEL 04, LIMA 2020" a los docentes del nivel secundaria de esta institución en el mes de septiembre, del presente año académico.

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

Puente Piedra, 14 de diciembre de 2020



