



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

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones  
educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Hanco Apaza, Efrain Pedro (ORCID: 0000-0002-2728-204X)

**ASESOR:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi esposa y mi querido hijo que son el motor y motivo que me impulsan a ser cada día un mejor profesional, gracias por estar a mi lado, inspirándome para emprender nuevos retos.

### **Agradecimiento**

A Dios por bendecirme por cada día de vida que me regala, por brindarme las energías necesarias para salir adelante en estos tiempos de mucha adversidad.

De la misma manera a todos los docentes que supieron orientarme en este periodo de formación, por su sabiduría y paciencia para compartir sus conocimientos y lograr competencias que serán de gran ayuda en mi labor profesional.

	<b>Índice de contenidos</b>	<b>pág.</b>
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de tablas		v
Índice de figuras		vii
Resumen		viii
Abstract		ix
I.INTRODUCCIÓN		1
II.MARCO TEÓRICO		5
III.METODOLOGÍA		21
3.1 Tipo y diseño de investigación		21
3.2 Variables y operacionalización		22
3.3 Población, muestra y muestreo		23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos		25
3.5 Procedimientos		26
3.6 Método de análisis de datos		26
3.7 Aspectos éticos		27
IV.RESULTADOS		28
V.DISCUSIÓN		43
VI.CONCLUSIONES		47
VII.RECOMENDACIONES		48
REFERENCIAS		49
ANEXOS		

<b>Índice de tablas</b>	<b>pág.</b>
Tabla 1. Población de estudio	24
Tabla 2. Cruce entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente	28
Tabla 3. Cruce entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y la variable desempeño docente	29
Tabla 4. Cruce entre la dimensión asignación estratégica de recursos y la variable desempeño docente	30
Tabla 5. Cruce entre la dimensión garantizar enseñanza de calidad y la variable desempeño docente	31
Tabla 6. Cruce entre la dimensión liderar el aprendizaje y formación docente y la variable desempeño docente	32
Tabla 7. Cruce entre la dimensión asegurar el entorno seguro y apoyador la variable desempeño docente	33
Tabla 8. Ajuste del modelo para la hipótesis general	36
Tabla 9. Pseudo coeficientes R cuadrado sobre la hipótesis general	36
Tabla 10. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 1	37
Tabla 11. Coeficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis específica 1	37
Tabla 12. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 2	38
Tabla 13. Coeficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 2	38
Tabla 14. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 3	39
Tabla 15. Coeficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 3	39
Tabla 16. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 4	40
Tabla 17. Coeficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 4	40
Tabla 18. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 5	41
Tabla 19. Coeficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 5	41
Tabla 20. Operacionalización de la variable Liderazgo pedagógico	64
Tabla 21. Operacionalización de la variable Desempeño docente	65

Tabla 22. Validación de instrumentos por juicio de expertos	78
Tabla 23. Confiabilidad de los instrumentos con prueba piloto	78
Tabla 24. Confiabilidad de los instrumentos con datos de la muestra de estudio	78
Tabla 25. Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	78

## Índice de figuras

pág.

Figura 1. Gráfico de barras entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente	28
Figura 2. Gráfico de barras entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y la variable desempeño docente	29
Figura 3. Gráfico de barras entre la dimensión asignación estratégica de recursos y la variable desempeño docente	30
Figura 4. Gráfico de barras entre la dimensión garantizar enseñanza de calidad y la variable desempeño docente	31
Figura 5. Gráfico de barras entre la dimensión liderar el aprendizaje y formación docente y la variable desempeño docente	32
Figura 6. Gráfico de barras entre la dimensión asegurar el entorno seguro y apoyador, y la variable desempeño docente	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San gabán. Puno, 2021.

La investigación es de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, método hipotético-deductivo de diseño no experimental, correlacional causal. Se trabajó con 71 docentes del nivel primario de San Gabán, usando el procedimiento censal que permitió utilizar toda la población de estudio. La técnica fue la encuesta y como instrumentos un cuestionario de 40 ítems para la variable independiente y otro para la variable dependiente con 42 ítems, ambas con escala ordinal de cinco niveles.

Los resultados para la prueba de hipótesis mostraron un valor de significancia de 0,000 lo cual es menor a 0,05 que permitió rechazar la hipótesis nula e indicar que el modelo de Regresión logística ordinal resultó adecuado para explicar la variabilidad de la variable dependiente. Y con el coeficiente de Nagelkerke 0,562 que representa 56,2% se determinó que el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente.

**Palabras claves:** Liderazgo pedagógico, desempeño docente, competencias.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the influence of pedagogical leadership on teacher performance in educational institutions at the primary level, San Gabán. Puno, 2021.

The research is of quantitative approach, explanatory level, hypothetical-deductive method of non-experimental design, causal correlational. We worked with 71 primary school teachers in San Gaban, using the census procedure that allowed us to use the entire study population. The technique was the survey and the instruments used were a 40-item questionnaire for the independent variable and another for the dependent variable with 42 items, both with a five-level ordinal scale.

The results for the hypothesis test showed a significance value of 0.000, which is less than 0.05, allowing the null hypothesis to be rejected and indicating that the ordinal logistic regression model was adequate to explain the variability of the dependent variable. And with the Nagelkerke coefficient 0.562, which represents 56.2%, it was determined that pedagogical leadership significantly influences teaching performance.

**Keywords:** Pedagogical leadership, teacher performance, competencies

## I. INTRODUCCIÓN

La situación actual de pandemia, ha hecho que en la educación se haya cambiado los modos de impartir la enseñanza-aprendizaje en todo el mundo. Según un reporte realizado por especialistas de la Unesco (2020a) indicó que a un año de iniciado la pandemia, aún casi la mitad de estudiantes de todo el orbe siguen padeciendo las consecuencias del cierre parcial o total de las escuelas.

Durante esta época de crisis los docentes se han visto afectados en su labor, poniendo a prueba sus capacidades de adaptación para seguir ofreciendo el servicio educativo con los criterios de calidad que se requiere y utilizando las herramientas necesarias para integrarlas exitosamente en su quehacer diario (Vielma, 2020).

Esto ha acrecentado el problema educativo que atraviesan muchos países. Cáceres (2020) señaló que esta situación histórica ha obligado a todos los países a cambiar el modo de funcionamiento de su sistema educativo, poniendo al docente frente a las dificultades en el uso de las comunicaciones y tecnología que han cobrado mucho protagonismo.

Como afirmaron Joye et al. (2020) los docentes han pasado del modelo presencial, a otra de tipo remoto del cual no estaban familiarizados, ni preparados, obligándolos a la necesidad de recurrir los medios tecnológicos más elementales como el uso de sus teléfonos móviles, para transmitir sesiones expositivas grabadas, que muchas veces no provocan interés en sus estudiantes.

Esta situación ha hecho que los docentes pasen por un inesperado proceso de transición, caracterizado por los cambios que ha tenido en su modalidad de impartir la enseñanza, y que en distintos lugares y realidades hayan tenido dificultades para llegar a sus estudiantes, por el desigual acceso que tienen a los recursos tecnológicos o por su escasa formación digital (Oliveira et al., 2020).

De acuerdo con la Unesco (2020b) los docentes están padeciendo los efectos de estos cambios, se sienten abrumados por el exceso de carga laboral y por la excesiva información que reciben por medio de las plataformas virtuales, aplicativos de los celulares y correo electrónico, tanto de sus jefes inmediatos, estudiantes y padres de familia; a ello, se añade la impotencia de no dominar las

herramientas digitales y los problemas de conectividad que impide la comunicación virtual.

Cueto (2016) dijo que en América Latina, hay temas pendientes con respecto al trabajo docente, aún hay deficiencias en su formación inicial, desarrollo profesional, mejoramiento las condiciones de trabajo y sus actuaciones dentro de las aulas; por lo tanto, el factor humano, ligado a su desempeño, es un criterio importante a tener en consideración para lograr la calidad educativa.

Escribano (2018) afirmó que el desempeño docente es un elemento importante para actuar con profesionalismo, estar a la vanguardia de nuestros tiempos y cumplir la responsabilidad de formación para la vida; pero, se requiere atender estos problemas urgentes del profesorado.

En el Perú, la información revela las precarias condiciones de trabajo que padecen buena parte de docentes de educación básica, no tienen un ordenador o laptop en casa, y aun si la tuvieran, no disponen de conexión a internet; es preocupante que a un año de estar laborando de forma remota, planificando y desarrollando actividades de aprendizaje desde casa, la mayoría tenga carencias en demostrar las competencias digitales necesarias para realizar el trabajo a distancia de manera más eficiente; que la comunicación virtual, tan determinante en la tarea docente, se vea perjudicada por los malos servicios de conectividad en lugares rurales e incluso algunas zonas urbanas del país (Aragón y Cruz, 2020).

Como lo mencionaron Ramos et al. (2020) la situación actual nos muestra que los profesores, están centrados en atender las necesidades emocionales, adquirir competencias digitales, atender exigencias de trabajo muy altas y programar sus actividades curriculares de acuerdo a las exigido.

Desde el Minedu (2020) se implementó la estrategia educativa Aprendo en Casa, un servicio multicanal que congregó a los medios de comunicación masiva, para llevar el servicio educativo a todos los lugares de país, cuyo fin fue complementar el trabajo docente durante el tiempo que se extienda la emergencia sanitaria y acortar las brechas de aprendizaje.

Esto ha generado, que los docentes destinen mayor tiempo para su capacitación en educación virtual, afectando su entorno laboral y familiar, el teletrabajo ha absorbido su tiempo a tal punto del desgaste psíquico con consecuencias fisiológicas, además la exposición a las condiciones de trabajo

deficientes, el descontento de un sector de padres de familia y problemas conductuales, ha tenido en cierto modo, un efecto en su desempeño (Celio, 2021).

Álvarez et al. (2020) señaló que el uso de herramientas y contenidos digitales para el trabajo docente, en este contexto es muy bajo, por eso es importante identificar cómo se viene trabajando para mejorar las capacidades en los maestros y mejorar su práctica desde su liderazgo, en estos tiempos de pandemia.

Como afirmó Montecinos (2020) los profesores como líderes, son capaces de generar condiciones pedagógicas para el trabajo colaborativo entre docentes, en la atención adecuada a los estudiantes y en diálogos para abordar aspectos estresantes del trabajo.

Por lo tanto, viendo el rol protagónico que actualmente viene asumiendo el docente dentro de las escuelas y la necesidad de identificar su liderazgo como elemento importante para mejorar su desempeño, es necesario abordarlo con un interés investigativo.

El medio rural donde se encuentran ubicados las instituciones educativas del presente estudio, se caracteriza por ser una zona de ceja de selva con densa vegetación y un corredor interoceánico que une las diversas comunidades; en ella, las familias se dedican a actividades agrícolas y sus hijos reciben el servicio educativo en la institución más cercana a su sector, las escuelas presentan características unidocentes, multigrados y algunas polidocentes, con escaso equipamiento tecnológico y poco personal a cargo, los docentes, que en su mayoría no son de la zona, realizan su labor de forma permanente en las actuales circunstancias de pandemia, con las carencias, necesidades y múltiples dificultades, y otros adicional a su labor docente, cumplen función directiva.

En estas escuelas, se requiere realizar un estudio que permita conocer lo que está sucediendo con el desempeño docente, durante esta época de pandemia, pues las formas de enseñanza han cambiado y se requiere el trabajo conjunto, bajo los principios del liderazgo pedagógico para obtener resultados satisfactorios de aprendizaje. Por lo tanto, ante ésta realidad problemática se plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera el liderazgo pedagógico influye en el desempeño docente en Instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021?

Para ello, se ha considerado formular como objetivo de estudio: determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en instituciones

educativas de nivel primario, San gabán. Puno, 2021. Y se plantea la hipótesis: el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

Las razones por las que se justifica la presente investigación, radica en su relevancia teórica, porque aportará en la extensión del conocimiento respecto al liderazgo pedagógico y el desempeño docente que se manifiesta durante la época de pandemia. Información importante que contribuye a la identificación del impacto que está teniendo ésta situación, en el trabajo docente. Para ello, se están considerando enfoques, teorías y definiciones que esclarecen y profundizan el tema de investigación. Además, su importancia práctica, se sustenta, en conocer de qué forma se puede aportar para dar solución a la realidad problemática. Esta situación, es significativa, porque va a contribuir en orientar las acciones pertinentes, que se requiere emprender, desde un liderazgo pedagógico que coadyuve en la mejora del trabajo docente durante la situación de emergencia y los nuevos retos educativos del futuro. Por último, señalar que la presente investigación, tiene su justificación metodológica porque el proceso que permitirá la recolección y procesamiento de los datos obtenidos de manera verídica válida y confiable; para ello, se empleará técnicas, diseños y procedimientos estadísticos que permitirán analizar y discutir los resultados, para la construcción de nuevos conocimientos sobre el problema de estudio.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se han hallado los siguientes trabajos de investigación.

Orellana (2019) investigó sobre el liderazgo del director y el desempeño docente con el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental. Trabajó con una población de 125 docentes que corresponden a nueve instituciones particulares de El Salvador, con una muestra de 105. Para su primera variable usó la adaptación de un cuestionario multifactorial de Bass y Abolio del año 2000 y para la segunda variable se elaboró un cuestionario. Sus resultados arrojaron que el liderazgo transformacional tiene una correlación positiva débil, pero significativa con el desempeño y sus dimensiones. ( $r=194$ ,  $p=048$ )

Gonzales et al. (2019) realizaron un estudio en España sobre liderazgo pedagógico docente de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, para ello, utilizó una muestra no probabilística de 1196 participantes entre docentes, estudiantes y padres de familia. Usó el cuestionario como instrumento cuya construcción estuvo diseñada a juicio de doce expertos, con una fiabilidad de Alfa de cronbach con valores de 0.977. La conclusión muestra que en el liderazgo pedagógico docente cobra relevancia las dimensiones afectivas, carismáticas, profesionales, participativas y formativas, como elementos inherentes a su labor.

Rodriguez y Gairin (2017) hicieron un estudio sobre la influencia del liderazgo en las prácticas docente, de enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos; trabajó con el diseño no experimental, con alcance de nivel correlacional. Para su fase cualitativa usó cinco casos y para la segunda etapa uso una muestra de 576 Unidades técnicas pedagógicas de las zonas de Bi Bio y Araucanía, utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y sus resultados arrojaron que existe una correlación directa, con una intensidad mínima de  $\rho=0,088$  y  $p=0,034$ .

Ortiz (2016) realizó en Honduras, un estudio de enfoque cuantitativo, sobre el liderazgo en la gestión de las escuelas de educación básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental. Su unidad de análisis, docentes de educación escolar básica del medio urbano y rural. Abarcando una población de 46 centros de

educación. Su muestra fue no probabilística, tomándose dos centros para cada zona, siendo representativa para su investigación. Usó como instrumentos un cuestionario, utilizando la escala de Likert con 4 opciones y 30 ítems para profesores y otro para directores. Para validar los instrumentos, se valió de la estimación por juicio de expertos, quienes son conocedores del tema al que refiere el instrumento. El objetivo fue analizar el liderazgo pedagógico con la gestión educativa en las escuelas de la educación básica. Concluye mencionando, que las dimensiones de la gestión escolar son claves para incurrir desde el liderazgo pedagógico la transformación para lograr la calidad en las escuelas, con intervención de los agentes educativos.

López et al. (2018) investigaron sobre el clima escolar y desempeño docente, ellos estudian cómo algunas escuelas con elevados índices de pobreza, en las evaluaciones nacionales salen con altos índices de rendimiento, inclusive por encima del promedio nacional en Ecuador. El estudio partió de los resultados nacionales del instituto de evaluación (INEVAL) del año 2015, para ello se utilizó el enfoque cuantitativo, tomándose una encuesta a 207 profesores de 13 centros educativos, de las cuales 2 son urbanas y 11 rurales, la encuesta fue diseñada y validada con instituciones de iguales características. La muestra fue elegida de forma aleatoria y al azar. La información se recogió al inicio y al final de la investigación y se aplicó a docentes para medir el liderazgo, relaciones interpersonales y bienestar en el trabajo. Del análisis descriptivo, se concluye mencionando que las escuelas de zonas desfavorecidas socialmente pueden tener buenos resultados si logran tener un clima adecuado, si hay un buen trabajo liderazgo e intervención de todos aquellos aspectos que ayuden a mejorar el desempeño de los docentes.

En tanto Manzaba (2018) en su estudio realizado en Guayaquil, Ecuador, trabajó con características del enfoque cuantitativo y cualitativo. Investigación de campo, nivel descriptivo correlacional, bibliográfica. Se propuso analizar la relación entre gestión pedagógica en el desempeño docente, y la necesidad de atender el aspecto pedagógico de parte del directivo para generar una mejor labor docente, a través de la creación de un manual de perfeccionamiento docente. En ella, se aplicó las técnicas de la encuesta y entrevista, y el cuestionario como instrumento estructurado con la escala de Likert. Asimismo, la población estuvo

compuesta por tres autoridades y 85 docentes de la unidad Educativa, y por ser una cantidad reducida, se consideró la misma cantidad para la muestra. La investigación concluye mencionando la importancia que tiene, en la gestión del directivo, la aplicación del manual de mejoramiento del trabajo docente y este pueda tener una mejora sustancial en su desempeño.

A nivel nacional, se encontraron estudios previos, que aportan información al presente trabajo.

Hidalgo y Orbegoso (2019) investigaron sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la primera sobre la segunda variable, para ello utilizaron un estudio cuantitativo, hipotético-deductivo, de diseño no experimental, transversal, correlacional causal, para lo cual trabajaron con 267 profesores de población y una muestra de 158 docentes, aplicaron un cuestionario, llegando a la conclusión según la prueba de Cox y Snell con valores de 0,426, que existe influencia en el 42,6% de liderazgo pedagógico, explicando la variabilidad del desempeño docente y con la prueba de Nagelkerke con coeficiente 0,495 señalando en 49,5% la mejor dependencia de las variables.

Sánchez (2021) realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, descriptiva y nivel correlacional. Para ello formuló como objetivo determinar la correlación entre el liderazgo y el desempeño docente, utilizó una población de 431 y una muestra de 81 docentes elegidos de manera probabilística. En sus resultados descriptivos se hallaron que el 58% de docentes percibieron un nivel bajo, mientras que el 59% un nivel en inicio para el desempeño, por otro lado, para el análisis inferencial obtuvo un valor de "rho" = 0,589 y una significancia de 0,000 menor que el nivel de confiabilidad de 0,05. Concluyendo que existe correlación entre ambas variables. En relación a su dimensión dirección del futuro y su relación con el desempeño obtuvo un valor rho = 0,592 y significancia 0,000, lo que muestra una correlación positiva, moderada y significativa. Indicando que todo líder que pueda transmitir la visión y misión será capaz de lograr en los demás que compartan objetivos y metas comunes.

Mamani (2018) hizo un estudio de liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño docente. Investigación no experimental, de nivel descriptivo y diseño correlacional explicativo causal, estableciendo la relación entre variables. La

población utilizada fue de 333 participantes, entre directores, profesores, estudiantes y padres de familia. Utilizó la encuesta y un cuestionario para evaluar la primera variable, aplicado a docentes y estudiantes, y otro cuestionario aplicado a los estudiantes y padres de familia sobre la segunda variable. El objetivo era fijar la relación entre variables, en las Instituciones primarias. La investigación concluye identificando la correlación directa entre las variables, sustentado en la correlación de Pearson ( $r=0,618$ ). Con 95% de confianza. Recomienda tomar muy en cuenta al líder pedagógico en las escuelas, por el bien de la comunidad educativa, estableciendo programas de actualización para directivos y docentes que ayuden a fortalecer su desempeño.

Montalvo (2018) realizó una investigación de enfoque cuantitativo cuyo objetivo fue hallar la influencia del liderazgo sobre el perfil del docente por competencias, de nivel descriptivo, diseño no experimental transversal. La población fue de 220 docentes y la muestra de 87 del nivel primario, aplicándoles un cuestionario y una ficha de observación, obteniendo información para el análisis descriptivo de 66,7% del nivel medio para la primera variable y el 52,9 % para el nivel malo de la segunda variable. En tanto para la prueba de hipótesis utilizó el modelo de regresión logística ordinal, hallando que si hay influencia entre las variables a razón de la verisimilitud del modelo ordinal que resultó significativo  $p<0,05$  y se explica con el 46,7% de la variable dependiente del valor pseudo R cuadrado de Negelkerke.

Fretel (2018) realizó un estudio cuyo objetivo fue hallar la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño de los docentes, para ello su estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y diseño transversal, utilizó una población muestra de 60 docentes aplicándoles dos cuestionarios. Los resultados descriptivos indican que el 68,3% de los docentes cree que hay influencia de la primera variable sobre la segunda, en tanto que el 31,7% considera que no hay influencia. Para el análisis inferencial, se usó la prueba estadística de Chi cuadrado con 1 grado de libertad y 5% de error. El resultado de esta prueba fue 16,606 ( $p=0,000$ ;  $< 0,05$ ), por lo que se determina que si hay influencia sobre el desempeño docente. Y en relación a su dimensión pedagógica se halló como resultado el chi cuadrado de 10,495 ( $p=0,001$ ;  $<0.05$ ) indicando que también existe influencia con relación a la variable dependiente.

Pucuhuayla (2017) estudió el liderazgo Pedagógico y desempeño docente, para ello formuló como objetivo identificar la relación existente entre variables, aplicó la metodología de nivel descriptiva correlacional, con diseño no experimental y transversal. La población lo conformó cuatro instituciones educativas primarias y 136 docentes, tomando de muestra a 60. Aplicó la encuesta y el cuestionario con 15 ítems en la primera variable y 20 para la segunda. La validación del mismo, se realizó a través de la opinión de expertos con 90 % de aprobación y un valor confiable de 0,486 en el coeficiente Alfa de Cronbach. La conclusión del estudio muestra una correlación positiva alta ( $p= 0,837$ ) de sus variables, con una significancia de  $0,00 < 0,05$ . Por lo que recomienda establecer políticas de formación para directores y docentes en el trabajo pedagógico.

Ucharima (2018) investigó sobre liderazgo Pedagógico y desempeño docente en la zona de Cangallo. En ella investiga la relación de las variables. La metodología fue de nivel transversal correlacional. Diseño no experimental. El instrumento de recojo de información, el cuestionario, siendo validado con la  $r$  de Pearson, con puntajes mayores al mínimo (0,21) y una confiabilidad de Cronbach de 0,931 en la primera variable y una consistencia de interna alta de 0,982 para la segunda variable. Instrumento que fue aplicado a 29 docentes, de una población total de 50. Concluyó su estudio indicando que las variables se relacionan, corroborado con la estadística de realizada (0,752) es decir, se correlacionan moderadamente con un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$ .

Rodriguez (2018) en su tesis plantea como objetivo, determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente. Para ello, realiza su investigación bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, en la que se hace un análisis de la realidad tal y como se producen. Describe la relación entre las variables. Toma como población y muestra el 100% de docentes de la IE, que tienen un total de 40. Las técnicas usadas son la encuesta y la observación, como instrumentos: el cuestionario, para la primera variable y la ficha de observación para la segunda variable. La primera es aplicada a docentes y la segunda a estudiantes respectivamente. La validez se hizo según el juicio de 5 expertos, a través de la valoración de una prueba psicométrica de 0,971 para la primera variable y 0,986 para la segunda,

considerando ambos instrumentos como válidos. La relación de las variables se midió a través del coeficiente de Pearson con valores de 0,44, determinando una correlación positiva, es decir que la primera variable influye positivamente en la segunda.

### **Liderazgo pedagógico**

En estudios realizados en torno al liderazgo, se ha notado que éste ha tenido su desarrollo sistemático a través del tiempo, Pantoja y Suarez (2018) explicaron que éstas aproximaciones se han venido realizando desde finales del siglo XIX e inicios del XX con las denominadas teoría de los rasgos, donde predomina la personalidad y comportamiento del sujeto, en los años sesenta toma predominio el efecto de las situaciones organizacionales sobre el modelo del perfil de un líder y es a partir de los años ochenta cuando se empieza a identificar al liderazgo con la capacidad administradora, definiendo a las organizaciones bajo su propia visión y en la que se identifica cuatro modelos: transaccional, transformacional, carismático y visionario; en las últimas décadas se reconoce estilos que separan el enfoque tradicional administrativo con el liderazgo que centra sus esfuerzos en el trabajo compartido para generar entornos donde todos aprenden y participan.

Los diversos enfoques, teorías definiciones y características en torno al liderazgo han ido evolucionando de acuerdo a la época y las necesidades existentes para dominar el contexto social, a pesar de ello, hay cualidades y rasgos propios de los líderes que permiten proyectar de buena forma las organizaciones (Acosta, 2017).

Navarro (2016) indicó que, si bien hay diversas posturas y entendimiento sobre éste concepto en el entorno especializado, en el campo educativo tiene un uso común y para definirlo se debe considerar el orden social, es decir la relaciones que tienen los sujetos con el líder y que vayan en consonancia con las características de su contexto, quienes son los que evalúan sus cualidades personales y laborales, por eso que la principal razón para comprender el liderazgo está en el contexto y no el sujeto mismo, entendiendo por ello que el enfoque relacional es la más cercana para la definición dada su amplitud integradora.

Esta lógica relacional de entender el liderazgo, pone énfasis al modelo contemporáneo, porque marca las particularidades de intercambio e influencia

entre los actores dentro de las organizaciones y que estas pueden ser de orden transaccional, transformacional y trascendente (Sánchez et al. 2014).

Vásquez et al. (2014) la definieron como el proceso de influencia entre quien la ejerce y los seguidores, con la intención de generar acciones de cambio, través de actitudes motivantes, desarrollo de sus habilidades y el carácter para alcanzar metas y objetivos.

Para Contreras (2016) un aspecto de mucha relevancia son las condiciones que se puedan crear, pero esto no depende únicamente del Director, sino del compromiso y trabajo colectivo que asumen de forma auténtica, todos los docentes y quienes forman parte de la familia educativa.

Sierra (2016) afirmó que el liderazgo, desde la perspectiva educativa, tiene un componente formativo y ético, por lo tanto, es la acción que tiene el sujeto de orientar a la comunidad educativa, para que puedan dirigir los procesos educativos y buscar la calidad y el bienestar institucional.

Por su parte Bush (2019) Señaló que el liderazgo educativo es aquella influencia que se ejerce de forma intencionada sobre una persona o grupo humano orientado por ciertos valores para construir una percepción común de la escuela y para ello expone un modelo orientado hacia el aprendizaje, que en opinión de Bolívar (2010) constituye el liderazgo pedagógico porque está dirigido a mejorar esos procesos que facilitan obtener mejores resultados educativos

El liderazgo pedagógico está estrechamente relacionado con el trabajo docente, necesita de un trabajo conjunto, articulado con la parte administrativa, que le permita revolucionar sus prácticas pedagógicas, con características de innovación y capacidad de autocrítica ante los cambios sociales (Robles y Arguedas, 2020).

Los resultados positivos que se logren dentro de las instituciones educativas dependerán de la capacidad que hay en la escuela para lograr un liderazgo que conciba una buena organización para el aprendizaje, alcanzando una labor organizada y teniendo presente actitudes de colaboración para la resolución de problemas. (Bolívar, 2014).

Gajardo y Ulloa (2016) mencionaron que el liderazgo pedagógico se puede enfocar desde dos perspectivas, primero focalizado en la calidad del trabajo docente, lo que implica su manejo curricular, didáctico y evaluativa; en tanto el

segundo, centrado en generar las condiciones necesarias para garantizar esa labor, sea en asuntos de gestión, recursos, entre otros.

Bernal e Ibarrola (2015) refirieron que este estilo de liderazgo busca el trabajo en colaboración para alcanzar la eficacia y sostenibilidad de la calidad, promoviendo la profesionalidad docente, el impulso de mejoras en la capacidad didáctica propia y de sus pares, ejerciendo influencia para generar las condiciones educativas favorables y lograr aprendizajes. Además señalaron que los rasgos que identifican a un docente líder son: el conocimiento sobre equidad, inclusión y diversidad en la enseñanza, la contribución al desarrollo profesional, demostrar un trabajo efectivo, saber retroalimentar, trabajar en equipo y liderar procesos de transformación y evaluación.

Hidalgo y Orbegoso (2019) sostuvieron que el liderazgo pedagógico, debe trascender al contexto donde se desenvuelve, por tal motivo su responsabilidad pedagógica es fundamental y no debe basarse únicamente en funciones de orden administrativo, en ese sentido, se requiere que las instituciones educativas sean espacios donde se orienten, fortalezcan y dinamicen los procesos pedagógicos de los docentes, para mejorar los aprendizajes.

El Minedu (2014) define el liderazgo pedagógico como la influencia que promueven todos los integrantes de una institución, orientados por los directores y variados grupos de interés, con el fin lograr las metas y objetivos institucionales. Para ello, el docente debe demostrar ciertas competencias como: la planificación, participación democrática, adecuación de las condiciones de aprendizaje, liderar procesos de evaluación, el trabajo colaborativo con miras a efectivizar la práctica pedagógica y la generación de procesos de reflexión.

El interés está centrado en conocer el modelo de liderazgo que se ejercen en las escuelas, sus implicancias para identificar de qué forma se promueve la mejora educativa y los factores que la potencian, así como el impacto que tiene su labor en el contexto socio cultural (Weinstein et ál., 2019).

Robinson et al. (2016) Mencionaron que el liderazgo docente es aquel que tiene influencia en los resultados de aprendizaje de los estudiantes a partir de las interacciones que realizan los líderes con sus acciones y su trabajo pedagógico, para ello es necesario tener conocimiento y ciertas destrezas, que permitan aplicar esos saberes en la mejora de las relaciones para lograr mejoras en la enseñanza y

el aprendizaje. En ese sentido plantea cinco dimensiones, organizados según el impacto positivo sobre los resultados, estos son:

**Establecimiento de metas y expectativas:** se refiere a los objetivos centrados en los aprendizajes, con una estrategia definida sobre la manera de lograrlos. Las metas permiten fijar el rumbo a seguir de la escuela, así como alentar la motivación a nivel colectivo e individual, marcando expectativas sobre su desempeño y de lo que cada uno es capaz de contribuir.

**Asignación estratégica de recursos:** que consiste en identificar, utilizar y garantizar los medios necesarios para lograr los objetivos, tanto materiales como humanos, esta asignación implica tener claro la prioridad de los medios para lograr aprendizajes, así, como la experticia y tiempo oportuno destinado para ello.

**Garantizar la enseñanza de calidad:** requiere involucrarse en la planificación y la programación, observar y ejecutar el proceso didáctico y la capacidad para retroalimentar con el fin de mejorar la enseñanza y promover la evaluación de carácter formativo, además que los docentes monitoreen los resultados de esas evaluaciones, identifiquen el nivel de logro y adopten estrategias para mejorarlas.

**Liderar el aprendizaje y formación docente:** es participar activamente en los procesos de formación y capacitación como oportunidad para fortalecer las capacidades pedagógicas, la aplicación de nuevas estrategias de aprendizaje y el compromiso en su labor, sean estos en contextos formales e informales.

**Asegurar un entorno seguro y apoyador:** esto hace posible centrarse en actividades prioritarias que aseguren lograr la enseñanza-aprendizaje de forma eficaz, por medio de cumplimiento a las normas de convivencia que garanticen un buen clima institucional, la resolución de conflictos, el respeto intercultural y a las diferencias, evitando distractores o elementos externos a los procesos pedagógicos.

Dada la importancia de estas dimensiones para entender el rol pedagógico del liderazgo en el contexto actual y, debido a que responden a los propósitos de estudio, es que se tomará como referentes para la presente investigación.

De otra parte, Medina y Gómez (2014) señalaron ciertas competencias básicas que un líder pedagógico debe desarrollar en su labor y estas son: a) la gestión, b) el carácter humano y c) la competencia técnica, los que añaden valor e impactan en la mejora de la cultura de las instituciones.

La gestión: se refiere a la claridad en la toma de decisiones y la coherencia del mismo, que permitirá tomar acciones comprometidas para mejorar la escuela, con el uso de los recursos disponibles y proyectos innovadores en beneficio de toda la comunidad educativa, éste emprendimiento le brinda las herramientas necesarias para ejercer un liderazgo basado en su capacidad de coordinación, motivación y la generación de un clima adecuado, donde los plazos programados en planes y proyectos puedan ejecutarse de la mejor manera, ajustados a las reales necesidades educativas de la institución y atenderlas oportunamente, lo cual promueve que todos se sientan integrados y partícipes de las acciones asumidas y la valoración del trabajo colaborativo contribuya a la construcción del sentido del trabajo en comunidad.

La competencia del carácter humano: concibe la idea de un líder emocional, que es capaz de identificarse con las causas ajenas, empático, dialogante, éticamente abierto a la sensibilidad y con sólidos principios morales, que orientan sus decisiones valorando la visión, acción y concepciones de los demás para la mejora continua de la organización; éste liderazgo logra comprometer a todos, colabora con ellos, para alcanzar los objetivos, descubriendo en las personas las características del rol que está asumiendo y las guía en la dirección correcta en su emprendimiento para la innovación.

La competencia técnica: está relacionado con el saber y el hacer, donde el líder pedagógico es capaz de conocer el contenido de los planes y proyectos para diversificarlos a su realidad, entender la metodología más pertinente para promover proyectos de mejora continua; esto implica desarrollar la autorreflexión, valoración crítica y el dominio de las herramientas digitales, para lograr aprendizajes propios de su ejercicio profesional y promover una labor docente fortalecida en el uso de recursos del futuro, con un alto nivel de participación e integración de la diversidad, para la atención a los requerimientos de aprendizaje de los que más necesitan.

### **Desempeño docente**

Todos los individuos cumplen diversos roles y funciones según el grado de responsabilidad y requisitos que sus centros de trabajo exigen, con miras a lograr la eficiencia requerida.

Chiavenato (2009) definió el desempeño como el comportamiento o conjunto de recursos que tiene una persona para poner en práctica una labor o tarea que se le asigna. Por ello sugiere que en estos tiempos modernos y globalizados debe ser ejercido eficientemente en todo momento.

El desempeño es situacional, vale decir que depende de otros factores que tienen impacto en el desenvolvimiento de las acciones realizadas, tales como los incentivos y afán particular que determinan la intensidad del esfuerzo que el individuo está dispuesto a realizar y de las capacidades y habilidades que dispone para efectuar esa labor (Chiavenato, 2007).

En cuanto al desempeño docente, Cuenca et al. (2011) la definió como una práctica de carácter relacional; que consiste en el desarrollo de capacidades que se logran a partir de la interacción y conocimiento del otro, así como la utilización de diversos recursos, medios y modos para comunicarse con los demás.

Por su parte Daza (2017) lo señala como las actuaciones docentes observables, descritas y evaluadas y que dan cuenta de su idoneidad profesional, estas acciones están relacionadas con los aprendizajes que se esperan lograr y la realización de las tareas encomendadas. Por lo tanto, en esta definición se identifica tres condiciones fundamentales: La actuación o comportamiento observable, el cumplimiento de las funciones y los resultados que tiene que ver con la consecución de logros propuestos.

En tanto Escribano (2018) la define como las actuaciones que realiza el profesor, en el ejercicio de su labor profesional, con la intención de responder a los propósitos de su labor pedagógica, permitiéndole cumplir eficazmente sus funciones, en relación a su trabajo, para lo cual se le exige ciertas cualidades personales y profesionales que le permita efectivizar esas acciones y estas son: el conocimiento que debe tener sobre las disciplinas que enseña, dominio pedagógico, didáctico, psicológico y capacidad investigativa, uso competente de las nuevas tecnologías, ejercicio del trabajo con componente ético y motivante, y el conocimiento del contexto donde desarrolla su labor.

Las demandas actuales exigen que los docentes promuevan y desarrollen aprendizajes en sus estudiantes para que piensen, reflexionen, investiguen, comprendan y sean estratégicos para buscar soluciones, por ello, deben saber contextualizar lo que el alumno aprenderá, para que construya un aprendizaje

significativo, brindándole la oportunidad de su desarrollo integral y con su entorno social, permitiéndole lograr posibilidades de éxito y con el uso de las nuevas tecnologías (Rojas, 2016).

Los docentes deben adaptarse a estos cambios para que estén a la vanguardia de las nuevas innovaciones, siendo conscientes que cada vez la tecnología avanza con mayor rapidez y se tiene que adecuar a ella; el docente asume varios roles en un escenario inestable y cambiante, por lo cual necesita adecuar el contenido y metodologías a las nuevas circunstancias, como un reto necesario y urgente (Viñals y Cuenca, 2016).

González y Subaldo (2015) señalaron que las principales características que se atribuyen al desempeño docente son: una labor de naturaleza consciente, evidenciada por medio del cumplimiento de determinados roles y funciones propios de la labor docente y, sus resultados que se expresa a través de una determinada calidad.

En efecto, esta sociedad moderna requiere de docentes preparados para las generaciones actuales y futuras, siendo capaces de enfrentar los desafíos de la sociedad, en ese sentido, son ellos quienes, desde diversas perspectivas, realizan los ajuste de la enseñanza a las expectativas que se tienen, y entienden que el vínculo con el conocimiento es distinto a tiempos pasados (Maioli, 2018). Por lo tanto, las cuestiones sociales al sistema educativo, y al docente en particular, demandan procesos de formación profesional, que esté a nivel de los cambios de la sociedad, para que los conduzca y los anticipe.

En un contexto extraordinario, producido por la pandemia del COVID-19, los sistemas educativos se han enfrentado a un cambio abrupto, obligando a cambiar sus estrategias educativas, sin tiempo para reaccionar y con escasos recursos para la adaptación que les permita continuar ofreciendo la formación de niños y jóvenes (Espinoza, 2020).

Picón et al. (2020) mencionaron que el rompimiento de las actividades regulares ha hecho que se establezca inmediatamente una estrategia educativa a distancia, que se ha caracterizado por la virtualidad de los procesos educativos, demandando un esfuerzo institucional y humano, donde los docentes deben responder a las necesidades educativas de sus estudiantes, desde su propia

realidad o condición, para agenciarse de los medios digitales disponibles con el desarrollo de habilidades y competencias digitales.

La educación remota no es igual a la educación presencial, sus características propias tienen un impacto en la labor docente, en el rendimiento de los estudiantes y en el logro de los objetivos de cada escuela; principalmente el uso de estas nuevas tecnologías, han impulsado el avance acelerado a un modelo educativo, donde las herramientas tecnológicas y digitales tienen mucho protagonismo (Mendoza, 2020).

En época de pandemia, la educación se ha caracterizado por la virtualidad y la enseñanza remota o a distancia. Cabero et al. (2018), mencionaron que el desempeño docente, en la formación virtual, debe recibir diversas miradas, por lo cual plantea que el conocimiento disciplinar, pedagógico, tecnológico y la cumplimentación de normas, son aspectos importantes para una educación en contextos virtuales.

En relación al conocimiento disciplinar del contenido: son saberes que el docente posee y enseña a sus estudiantes, ese dominio que tiene de aquellas representaciones o temas específicos de un área determinada. Es importante adquirirlo para llevarlo a la práctica, presenta un aspecto independiente de las actividades pedagógicas, los cuales deben estar siempre actualizados, para adecuarlos a los propósitos de aprendizaje según las estrategias más pertinentes.

El conocimiento pedagógico: es aquello que el docente utiliza en los procesos didácticos y en la manera como lo relaciona con los propósitos educativos. Estas actividades están vinculadas con la motivación a los estudiantes, el dominio de estrategias metodológicas que se aplican, diseño y utilización adecuada de medios y recursos materiales, la planificación y la evaluación pertinente. Estas actividades son independientes del contenido disciplinar, por ello utiliza actividades de carácter general en todos los aspectos del contenido, sean estos de descubrimiento, basado en problemas, colaborativo, entre otros.

El dominio tecnológico: o habilidad que tiene el docente para interactuar con las nuevas tecnologías, requiere del conocimiento de los diferentes medios digitales, para que puedan desarrollar actividades pedagógicas haciendo uso de estas herramientas. Tener dominio tecnológico, se refiere a todas las tecnologías

disponibles, desde las más tradicionales hasta las más recientes, los cuales le permiten una comunicación eficaz en contextos de educación remota.

La cumplimentación de normas: es poner en ejecución un acto u orden establecido, por ello, durante la utilización de las nuevas tecnologías, es necesario hacer un buen uso del vocabulario, lo cual permita una comunicación eficaz, mantener las normas de cortesía y respeto hacia el otro, además de ser responsable para el cumplimiento de los horarios establecidos que garanticen la frecuencia de sesiones programadas.

Por su parte Marciniak (2015) señaló que hay tres tipos de competencias docentes que deben desempeñar los profesores que llevan a cabo la educación remota, estos son: Competencias pedagógicas o capacidades docentes para estructurar las tareas y conocimientos que van a resultar útiles para la profundización de nuevos saberes, a partir del autoaprendizaje de los estudiantes. Competencias técnicas, referidos a las habilidades docentes para usar los recursos tecnológicos de manera sincrónica y asincrónica durante las actividades de aprendizaje programadas con los estudiantes. Competencias didácticas, que están orientados a lograr resultados de aprendizaje, a partir de procesos de participación activa, retroalimentación y evaluación de las actividades; asimismo, el uso de estrategias cooperativas entre estudiantes y la comunicación efectiva.

Según Martínez et al. (2016) señalaron que un buen desempeño docente es aquel que evidencia un trabajo efectivo en la planificación, contextualizado a la realidad y a las necesidades educativas de los estudiantes, poniéndolo en el centro de atención para la construcción de sus aprendizajes y movilización de competencias. Toda esta adaptación y planificación debe contemplar un sistema de evaluación con enfoque formativo, con instrumentos que permitan evidenciar sus niveles de logro para retroalimentar de manera efectiva y con estrategias pertinentes.

El Minedu (2012) Reconoce el desempeño docente como una actividad compleja que requiere de acciones reflexivas sobre su propio actuar y capacidad de decisión en cada contexto donde se desenvuelve, en tal sentido es un agente de cambio para sus estudiantes y de influencia positiva en sus actuaciones colectivas en la planificación, evaluación, reflexión pedagógica y comportamiento ético. Además plantea tres dimensiones específicas del ejercicio docente y son:

Dimensión Pedagógica, se refiere al saber pedagógico que se construye a partir de la reflexión teórica-práctica que le permite hacer uso de sus saberes para ejercer su labor. Apela a la enseñanza y capacidad didáctica como medio para generar interés y compromiso de los educandos para promover aprendizajes y lograr su formación.

Dimensión política, referido al rol docente para formar a los estudiantes en ciudadanía, para que sepan asumir sus responsabilidades y sus relaciones sociales sean con sentido ético, equidad y justicia social, además se requiere que se promueva el respeto y protección del medio ambiente, para lo cual es necesario que conozcan la realidad y los retos del presente y futuro.

Dimensión cultural, implica el conocimiento del contexto en todos los niveles, para hacer frente a los retos sociales, económicos y culturales, a partir de ello contextualizar los aprendizajes a las necesidades y demandas que la sociedad necesita de sus ciudadanos.

Por su parte Fondo (2019) mencionó que el saber docente es producto de sus experiencias de vida y laborales en la escuela y estas se traducen en su desempeño profesional, lo cual le brinda la oportunidad de ser el agente de cambio en la formación del ser humano. Por lo tanto, debe mostrar habilidades de tipo conceptual, metodológico y actitudinal que le ayude a responder a las necesidades de aprendizaje en estos tiempos de constante cambio, para ello propone seis competencias docentes fundamentales como parte de su labor formativa, estas son:

Creación, gestión y mediación en situaciones de aprendizaje: es decir brindar metodologías activas para el aprendizaje con oportunidades para convertir las experiencias y espacios educativos en entornos que inspiren y promuevan confianza y respeto, diagnosticando las necesidades educativas y trabajar en ellas con criterios de prioridad, generando posibilidades de comunicación directa, para promover la reflexión, acción y construcción de nuevos conocimientos.

Atención a la dimensión afectiva: Implica la valoración docente sobre los factores afectivos y cognitivos propios y de sus estudiantes, toma en cuenta que permitir la participación de ellos en las decisiones del trabajo, son oportunidades para potenciar la motivación, relación, autonomía e intervención activa. Su práctica

pedagógica requiere de la reflexión crítica, para ser consciente de sus expectativas, valores y emociones.

Desenvolver la comunicación intercultural: sustentado en el respeto a la diversidad cultural y lingüística, para ello valora las identidades de los pueblos originarios y genera oportunidad de comunicación mutua y apertura hacia otras culturas.

Evaluación de la actuación y el aprendizaje: que requiere del docente la capacidad de observación para hacer seguimiento al progreso del aprendizaje cuestionando si los procesos evaluativos emprendidos son eficaces y pertinentes a la metodología empleada y que respondan al contexto de la escuela. Además identifica y usa instrumentos que aporten información valiosa, para retroalimentar en el momento oportuno.

Uso de las nuevas tecnologías: para ello es necesario el conocimiento de los recursos tecnológicos disponibles que permitan su integración en la práctica pedagógica. Implementar estos medios digitales reforzará el rol facilitador del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Participar en la institución de enseñanza y desarrollo profesional: requiere que los docentes identifiquen sus fortalezas y reconozca sus debilidades, para que puedan ser miembros partícipes de la institución en actividades de formación y con ella poner en práctica planes y proyectos que impliquen el trabajo colaborativo y trabajo en equipo en búsqueda de atención a las necesidades en ejercicio de la profesión.

Estas competencias propias del desempeño docente serán abordadas para el presente estudio como dimensiones que permitirán analizar, describir y medir con mayor precisión esta segunda variable.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que los conocimientos adquiridos en la investigación se usaron únicamente a la realidad donde se aplicó, que constituyen las instituciones primarias de San Gabán. Según Ortega (2017) mencionó que la investigación aplicada, práctica o empírica, es aquella que tiene la característica de buscar la utilización o uso de los conocimientos adquiridos.

El enfoque fue cuantitativo, porque se cuantificó las variables de estudio. Cadena et al. (2017) señalaron que los estudios de enfoque cuantitativo son aquellos que recogen y analizan datos cuantitativos y son objetivas.

El nivel fue explicativo, debido a que se buscó las causas sobre los efectos analizando la incidencia de la variable independiente sobre la dependiente. Arias (2020) refirió que este tipo de estudio con alcance explicativo se caracteriza porque se establece causa-efecto entre las variables, en estos estudios existen variables independientes que son las causas, y dependientes que son los efectos.

La investigación empleó el método hipotético-deductivo, porque se planteó una hipótesis en la cual se contrastó y verificó su falsedad o veracidad. Para Rodríguez et al. (2017) es el método que tiene a las hipótesis como inicio de las nuevas deducciones, la cual se arriba a predicciones que contrastan la veracidad o falsedad de la misma.

El diseño utilizado fue no experimental, porque las variables no se manipularon, es decir, no hubo intervención sobre ellas. Según Hernández et al. (2014) señalaron que el diseño no experimental es aquel donde la investigación se realiza sin la manipulación deliberada de las variables.

El estudio tuvo un alcance temporal transversal o transeccional, porque los instrumentos se aplicaron una vez. Según Hernández et al. (2014) este tipo de alcance mide una o más variables en un momento dado, se recolecta la información en el presente sobre las experiencias o conductas de los individuos.

Según Hernández et al. (2014, p.157) el esquema del diseño transeccional correlacional causal es el siguiente:



Dónde:

$X_1$  : Liderazgo pedagógico

$Y_1$  : Desempeño docente

→ : Relación causal de  $X_1$  sobre  $Y_1$

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Liderazgo pedagógico**

##### **Definición conceptual.**

Es aquel que tiene influencia en los resultados de aprendizaje de los estudiantes a partir de las interacciones que realizan los líderes con sus acciones y su trabajo pedagógico y para lograrlo es necesario tener conocimiento y ciertas destrezas que permitan aplicar esos saberes en la mejora de las relaciones para lograr mejoras en la enseñanza y el aprendizaje (Robinson, 2016).

##### **Definición operacional**

Para cuantificar la variable, se tuvo en cuenta la definición de sus cinco dimensiones con cada uno de sus indicadores y la categoría ordinal de la escala de Likert, siendo el de menor valor nunca y de mayor valor siempre, en cada uno de los ítems propuestos en el instrumento. La tabla de operacionalización de ésta variable se encuentra en el anexo 2.

## **Variable 2: Desempeño docente**

### **Definición conceptual**

Son actuaciones del profesor en el ejercicio de su labor profesional, con la intención de responder a los propósitos de su labor pedagógica, permitiéndole cumplir eficazmente sus funciones, en relación a su trabajo, para lo cual se le exige ciertas cualidades personales y profesionales que le permita efectivizar esas acciones (Escribano 2018).

### **Definición operacional**

Para medir la variable, se identificó seis dimensiones, de las cuales se formularon los indicadores y la categoría ordinal de la escala de Likert, siendo el de menor valor muy en desacuerdo y la de mayor valor muy de acuerdo, en cada uno de los ítems propuestos en el instrumento. La tabla de operacionalización de ésta variable se encuentra en el anexo 2.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población estuvo compuesta por 71 docentes que laboran en las 20 instituciones educativas del nivel primario de San gabán, Puno; de los cuales algunos de ellos también cumplen función directiva. Arias et al. (2016) refieren que la población es el conjunto de casos, que está definido, limitado y es accesible, el cual será el referente para elegir la muestra de la investigación.

**Tabla 1.***Población de estudio*

<b>Instituciones Educativas de nivel primario del distrito San Gabán. Puno</b>		
<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Directivos con aula a cargo</b>	<b>docentes</b>
IE01	1	0
IE02	1	1
IE03	1	1
IE04	1	1
IE05	1	7
IE06	1	10
IE07	1	0
IE08	1	8
IE09	1	0
IE10	1	0
IE11	1	1
IE12	1	9
IE13	1	0
IE14	1	0
IE15	1	2
IE16	1	0
IE17	1	3
IE18	1	3
IE19	1	4
IE20	1	1
<b>Parcial</b>	20	51
<b>Total</b>	71	

Para la muestra se realizó un procedimiento censal con los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario de San Gabán, que por ser del medio rural, tienen la particularidad de tener una reducida cantidad de docentes en cada una de las instituciones y algunos de ellos, además cumplen la función directiva. Para Sánchez et al. (2018) el censo es el proceso que consiste en recopilar información sobre las características de una población o universo, sin dejar de lado a ningún elemento.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se aplicó fue la encuesta, que permitió recoger información de las variables de estudio liderazgo pedagógico y desempeño docente. Sánchez et al. (2018) mencionaron que la técnica es el conjunto de medios e instrumentos a por los cuales se realiza el método. Son los procedimientos, recursos y reglas necesarios para la utilización de los instrumentos en la aplicación de métodos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, elaborado para recoger información de cada variable y se diseñó su ficha técnica que se encuentra en el anexo 8. Según Ñaupas et al. (2018) son herramientas conceptuales o materiales que nos ayudan a recoger información mediante la preguntas que deben ser respondidas por los investigados.

El cuestionario utilizado para la variable liderazgo pedagógico, estuvo conformado por 40 ítems, los cuales están estructurados de la siguiente manera: del ítem uno al ítem ocho, están relacionados a la primera dimensión establecimiento de metas y expectativas, del ítem nueve al dieciséis están relacionados a la dimensión, asignación estratégica de recursos, los ítems diecisiete al veinticuatro corresponden a la dimensión garantizar la enseñanza de calidad, los ítem veinticinco al treinta para la dimensión liderar el aprendizaje y formación docente y desde el ítem treinta y uno al cuarenta para la dimensión asegurar un entorno seguro y apoyador.

Para la variable desempeño docente, el cuestionario estuvo conformado por 42 ítems, estructurado de la siguiente manera: Del ítem uno al ocho a la dimensión creación, gestión y mediación en situaciones de aprendizaje, del ítem nueve al dieciocho a la segunda, atención a la dimensión afectiva, del ítem diecinueve al veintidós a la dimensión desenvolver la comunicación intercultural, del ítem veintitrés al treinta a la dimensión evaluación de la actuación y el aprendizaje, del ítem treinta y uno al treinta y seis a la dimensión uso de las nuevas tecnologías, del ítem treinta y siete al cuarenta y dos para la dimensión participar en la institución de enseñanza y desarrollo profesional.

La validez de los instrumentos fue sometida a juicio de tres expertos, quienes pudieron dar su anuencia al contenido, pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas y verificar si realmente permite medir la variable; la tabla con la lista de los validadores se adjuntó en el anexo 5. Para Sánchez et al. (2018) indicaron que

la validez es el grado por la cual una técnica o método puede medir con efectividad lo que realmente debe medir, es decir que los resultados que se obtienen al aplicar el instrumento mide lo que realmente se desea medir.

La confiabilidad se aplicó una vez que se obtuvo la data de una prueba piloto que garantizó que tan confiable es el instrumento para el recojo de la información. Para ello, se tomó una parte de la población, que aproximadamente llegó a ser la quinta parte, con la intención que tenga proporcionalidad y se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 para aplicar el coeficiente alfa de Cronbach dando como resultado un valor de 0,954 para la variable independiente y 0,955 para la dependiente. Posteriormente, una vez aplicado los instrumentos a toda la muestra, los datos obtenidos para el valor de confianza fueron de 0,960 para liderazgo pedagógico y 0,969 para el instrumento de desempeño docente. En ese sentido, Ñaupas et al. (2018) indicó que un instrumento es confiable cuando las mediciones que se realizan no varía, ni por el tiempo ni en la aplicación a diferentes personas con similares características. La tabla con los datos se encuentra en el anexo 6.

### **3.5 Procedimientos**

Para el recojo de la información primeramente se hizo el contacto con los directores y docentes para la aplicación de instrumentos de investigación, se les informó los objetivos y la modalidad de aplicación, luego de su aceptación se les envió el link de la encuesta virtual vía whatsapp, el recojo de los datos se realizó tan pronto cada encuestado completó y envió sus respuestas, debido a que se utilizó la aplicación google formularios, que permite elaborar y enviar cuestionarios de forma digital y recoger la información de forma automática.

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

Luego de recolectar los datos a través de los instrumentos aplicados a los encuestados, se procedió a consolidar la información en una base de datos utilizando el programa informático Excel en su versión 2013, estructurando en una tabla las variables, dimensiones y número de ítems. Seguidamente toda la información se pasó al software SPSS en su versión 26 lo cual permitió procesar la información. Para el análisis de los datos descriptivos se procedió a realizar la baremación de variables y dimensiones, obteniendo tablas cruzadas y figuras con información porcentual y frecuencias de los niveles de variables y dimensiones. Para el análisis inferencial, se realizó la prueba de normalidad, asumiendo la prueba

de Kolmogorov-Smirnov por tener datos superiores a 50, además la significancia dio como resultados valores menores a 0,05 indicando que no hay una distribución normal; por lo tanto, para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal, lo cual permitió obtener resultados en tablas de ajuste del modelo, y pseudo R cuadrado para determinar el nivel de influencia entre la variable independiente sobre la dependiente.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta el anonimato y la confidencialidad de la información de los participantes. Asimismo, se pidió su consentimiento para que puedan participar en la investigación. Toda la información que se presentó de otros autores han sido debidamente citados y referenciados, considerando los derechos de autor según la normativa APA y los lineamientos dados por la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 1. Análisis descriptivo

Resultados descriptivos de la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente

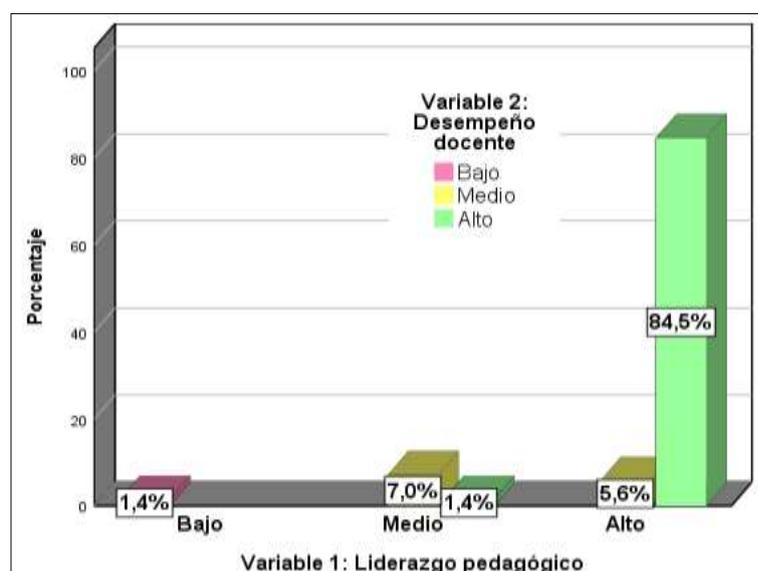
**Tabla 2**

*Cruce entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente*

		Variable 2 Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Variable 1: Liderazgo pedagógico	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Medio	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	7,0%	1,4%	8,5%
	Alto	Recuento	0	4	60	64
		% del total	0,0%	5,6%	84,5%	90,1%
Total	Recuento	1	9	61	71	
	% del total	1,4%	12,7%	85,9%	100,0%	

**Figura 1**

*Gráfico de barras entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente*



En la tabla 2 y figura 1 se aprecia que de los 71 docentes encuestados, en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán, Puno, el 1,4% consideró que hay un nivel bajo para ambas variables. Por otro lado, del 8,5% de los docentes que refirió que hay un nivel medio de liderazgo pedagógico, sólo un 7,0% consideró que hay un nivel medio y 1,4% de nivel alto de desempeño docente. Por su parte, del 90,1% que indicó que hay un nivel alto de liderazgo pedagógico, el 84,5% consideró que hay un nivel alto y 5,6% de nivel medio para desempeño docente.

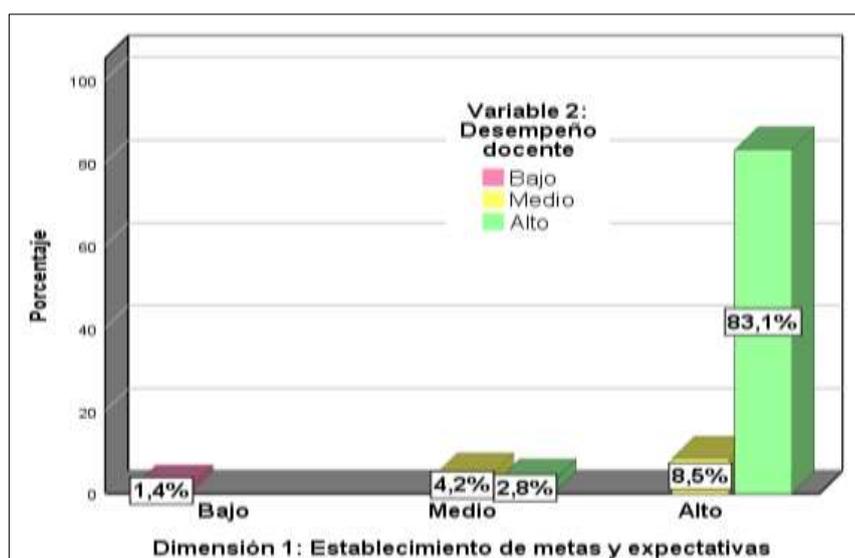
**Tabla 3**

*Cruce entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y la variable desempeño docente*

		Variable 2: Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Medio	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	4,2%	2,8%	7,0%
	Alto	Recuento	0	6	59	65
		% del total	0,0%	8,5%	83,1%	91,5%
Total	Recuento	1	9	61	71	
	% del total	1,4%	12,7%	85,9%	100,0%	

**Figura 2**

*Gráfico de barras entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y la variable desempeño docente*



En la tabla 3 y figura 2 se evidencia que, de los 71 encuestados, el 1,4% consideró que hay un nivel bajo de establecimiento de metas y expectativas, y también nivel bajo de desempeño docente. Por otro lado, del 7,0% de los docentes que consideró hay un nivel medio de establecimiento de metas y expectativas, sólo el 4,2% estimó que hay un nivel medio y 2,8% del nivel alto para desempeño docente. Por su parte, del 91,5% que consideró que hay un nivel alto de establecimiento de metas y expectativas, el 83,1% afirmó que hay un nivel alto y 8,5% consideró que hay un nivel medio de desempeño docente.

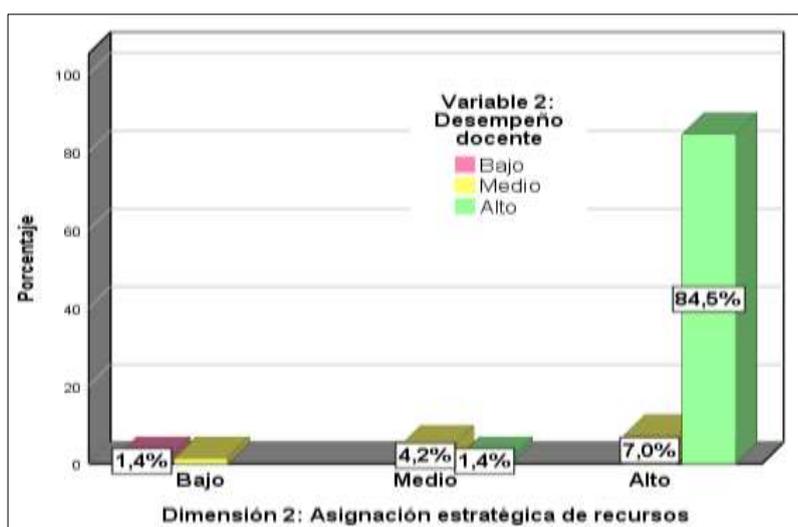
**Tabla 4**

*Cruce entre la dimensión asignación estratégica de recursos y la variable desempeño docente*

		Variable 2: Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 2: Asignación estratégica de recursos	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,4%	1,4%	0,0%	2,8%
	Medio	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	4,2%	1,4%	5,6%
	Alto	Recuento	0	5	60	65
		% del total	0,0%	7,0%	84,5%	91,5%
Total	Recuento	1	9	61	71	
	% del total	1,4%	12,7%	85,9%	100,0%	

**Figura 3**

*Gráfico de barras entre la dimensión asignación estratégica de recursos y la variable desempeño docente*



En la tabla 4 y figura 3 se aprecia que, de los 71 encuestados, el 2,8% consideró que hay un nivel bajo de asignación estratégica de recursos, de estos, el 1,4% refirió que hay un nivel bajo y otro 1,4% de nivel medio para desempeño docente. Por otro lado, del 5,6% de los docentes que consideró que hay un nivel medio de asignación estratégica de recursos, el 4,2% sostuvo que hay un nivel medio y 1,4% aseveró que hay un nivel alto de desempeño docente. Por su parte, del 91,5% que sostuvo que hay un nivel alto de asignación estratégica de recursos, el 84,5% consideró que hay un nivel alto y otro 7,0% de nivel medio para desempeño docente.

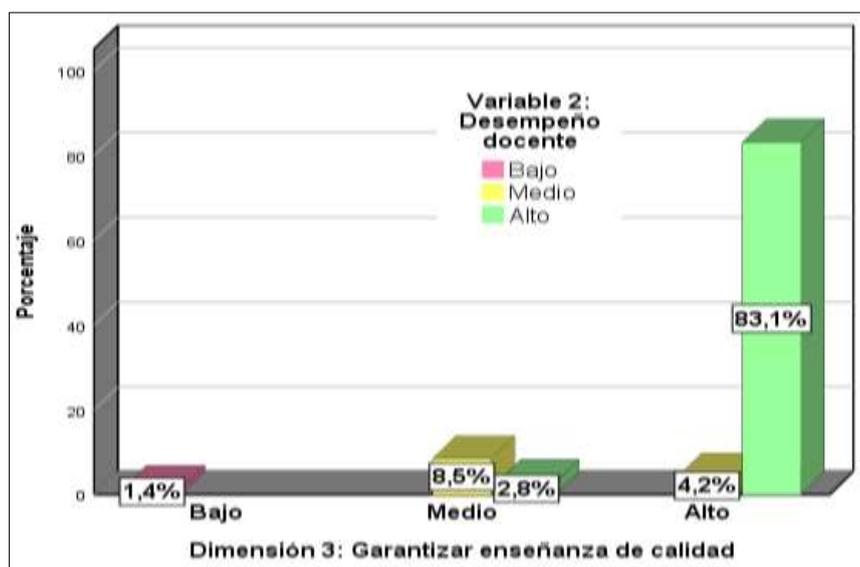
**Tabla 5**

*Cruce entre la dimensión garantizar enseñanza de calidad y la variable desempeño docente*

		Variable 2: Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 3: Garantizar enseñanza de calidad	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Medio	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	8,5%	2,8%	11,3%
	Alto	Recuento	0	3	59	62
		% del total	0,0%	4,2%	83,1%	87,3%
Total	Recuento	1	9	61	71	
	% del total	1,4%	12,7%	85,9%	100,0%	

**Figura 4**

*Gráfico de barras entre la dimensión garantizar enseñanza de calidad y la variable desempeño docente*



En la tabla 5 y figura 4 se evidencia que, de los 71 encuestados, el 1,4% consideró que hay un nivel bajo de garantía para la enseñanza de calidad y de desempeño docente. Por su parte, del 11,3% de los docentes que consideró que hay un nivel medio de garantía para la enseñanza de calidad, el 8,5% refirió que hay un nivel medio y el 2,8% que hay un nivel alto para desempeño docente. Por su parte, del 87,3% que sostuvo que hay un nivel alto de garantía para la enseñanza de calidad, el 83,1% mencionó que hay un nivel alto y el 4,2% de nivel medio para desempeño docente.

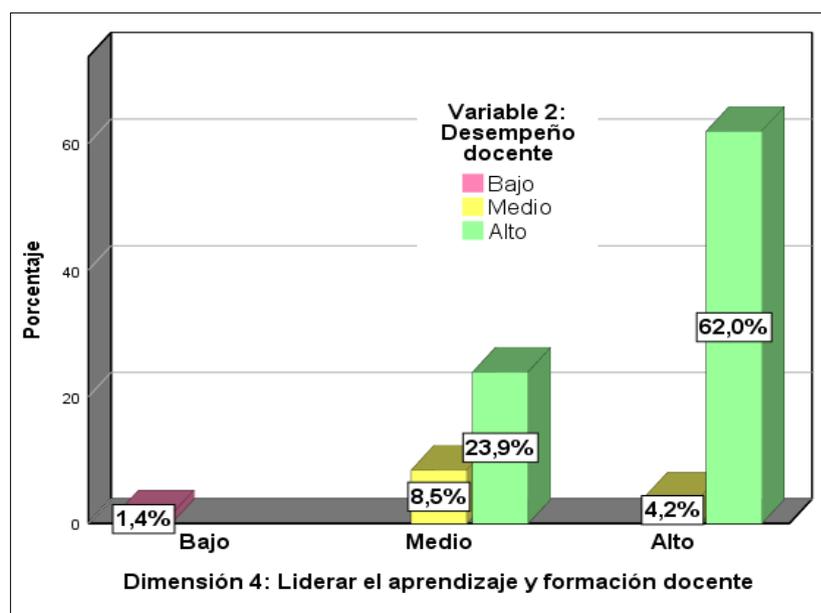
**Tabla 6**

*Cruce entre la dimensión liderar el aprendizaje y formación docente y la variable desempeño docente*

		Variable 2: Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimensión 4: Liderar el aprendizaje y formación docente	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Medio	Recuento	0	6	17	23
		% del total	0,0%	8,5%	23,9%	32,4%
	Alto	Recuento	0	3	44	47
		% del total	0,0%	4,2%	62,0%	66,2%
Total	Recuento	1	9	61	71	
	% del total	1,4%	12,7%	85,9%	100,0%	

**Figura 5**

*Gráfico de barras entre la dimensión liderar el aprendizaje y formación docente y la variable desempeño docente*



En la tabla 6 y figura 5 se aprecia que, de los 71 encuestados, el 1.4% consideró que hay un nivel bajo para ambas variables. Por otro lado, del 32,4% de los docentes que expresó que hay un nivel medio de liderazgo en aprendizaje y formación docente, sólo el 23,9% refirió que hay un nivel alto y 8,5% que hay un nivel medio de desempeño docente. Por su parte, del 66,2% que consideró que hay un nivel alto de liderazgo en aprendizaje y formación docente, el 62,0% aseveró que hay un nivel alto y otro 4,2% que hay un nivel medio de desempeño docente.

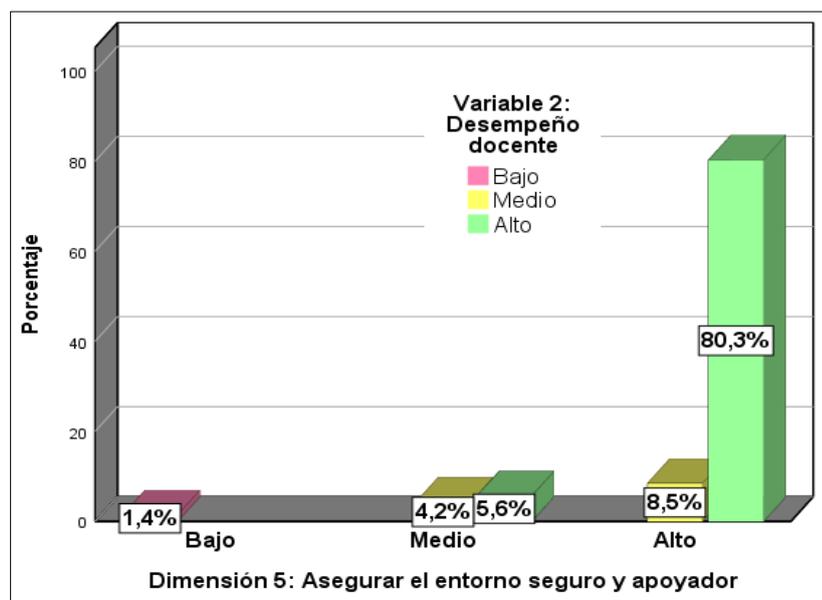
**Tabla 7**

*Cruce entre la dimensión asegurar el entorno seguro y apoyador la variable desempeño docente*

		Variable 2: Desempeño docente				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 5: Asegurar el entorno seguro y apoyador	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Medio	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	4,2%	5,6%	9,9%
	Alto	Recuento	0	6	57	63
		% del total	0,0%	8,5%	80,3%	88,7%
Total	Recuento	1	9	61	71	
	% del total	1,4%	12,7%	85,9%	100,0%	

**Figura 6**

*Gráfico de barras entre la dimensión asegurar el entorno seguro y apoyador, y la variable desempeño docente*



En la tabla 7 y figura 6 se aprecia que, de los 71 encuestados, el 1,4% consideró que hay un nivel bajo en cuanto al aseguramiento de un entorno seguro y apoyador, y también nivel bajo de desempeño docente. Por otro lado, del 9,9% de los docentes que mencionaron que hay un nivel medio de aseguramiento de un entorno seguro y apoyador, el 5,6% sostuvo que hay un nivel alto y 4,2% un nivel medio de desempeño docente. Por su parte, del 88,7% que consideró que hay un nivel alto de aseguramiento de un entorno seguro y apoyador, el 80,3% opinó que hay un nivel alto y otro 8,5% que hay un nivel medio de desempeño docente.

## 2. Análisis inferencial

Se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si existe distribución normal en los valores sobre las variables y dimensiones que forman parte de las hipótesis de investigación. La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utiliza cuando se evalúa normalidad en una muestra mayor a 50 datos. Según Romero (2016) indicó que esta prueba se utiliza para contrastar si el conjunto de datos proceden de una distribución normal y se recomienda utilizarlo cuando el tamaño muestral es mayor de 50. De los resultados obtenidos, que se encuentran en el anexo 7, se apreció que la significancia para cada distribución de datos fue inferior de 0,05. Por lo cual se indicó que ninguna de las variables y dimensiones analizadas posee distribución normal. Ello quiere decir que para realizar la contratación de las hipótesis de investigación se utilizará la prueba de regresión logística ordinal.

### Especificaciones del modelo de regresión logística ordinal

Quezada (2014) señaló que el análisis de regresión logística ordinal es una prueba estadística que se usa para estudiar la relación entre variables, si las variables dependientes categóricas ordinales, establecen un orden, se usa este modelo; además permite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal politómica sobre un conjunto de predictores.

El modelo se inicia suponiendo una variable cualitativa  $Y$  con sus categorías ordenadas  $y_1, y_2, \dots, y_k$ . Un objetivo de la modelación es tratar de explicar el comportamiento de la variable  $Y$  mediante las variables independientes  $X_1, X_2, \dots, X_m$ . La forma funcional del modelo en la cual se relacionan estas variables se expresa en la siguiente ecuación (Juárez et al. 2016)

$$\begin{aligned} f(\gamma_j(X)) &= \log \left[ \frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] = \\ &= \log \left[ \frac{p(Y \leq y_j : X)}{P(Y > y_j : X)} \right] = \alpha_j + \beta X, \quad j = 1, 2, \dots, k - 1 \end{aligned}$$

Dónde  $\gamma_j(x) = P[Y \leq y_j : X] = \frac{e^{\alpha_j + \beta X}}{1 + e^{\alpha_j + \beta X}}$  es llamada función de enlace logit.

Los parámetros a estimar son:  $\alpha_j$  y  $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$

## **Consideraciones para la prueba de hipótesis**

Según Ñaupas et al. (2018) La prueba las hipótesis en recoger datos de la realidad para tener evidencia empírica que confirme o rechace la hipótesis planteada, para ello es necesario contar con una hipótesis alterna ( $H_a$ ) y una hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Decisión estadística**

Escalante (2010) señaló que en el proceso inferencial se rechazará la hipótesis nula si el p valor es menor que alfa, del nivel seleccionado por el investigador, generalmente 0,05.

Es decir:

Se rechaza la  $H_0$  si  $p \text{ valor} \leq \alpha$

Donde  $\alpha$  es el nivel de significancia

### **Nivel de significancia**

Para esta investigación el nivel de confianza será el 95%. De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) El nivel de significancia es el margen de tolerancia aceptable para establecer los límites y tener la fiabilidad de poder decidir si los eventos ocurren por causas del azar o son intencionadas y que se pueden expresar en porcentajes o decimales.

### **Regla de decisión para la prueba de hipótesis**

Sig. > 0,05; no se rechaza la  $H_0$

Sig. < 0,05; se rechaza la  $H_0$

### **La hipótesis nula**

Según Ñaupas et al. (2018) refirieron que las hipótesis nulas niegan los efectos, las diferencias o los incrementos y tratan de establecer igualdades o semejanzas. Con ellas se puede notar la relación de las variables, posibilitando la toma de decisiones.

### **Valores de la Pseudo R cuadrado para determinar la bondad de ajuste**

López y Fachelli (2015) señalaron que los coeficientes de Cox y Snell toman valores de 0 y 1, donde 0 indicaría un efecto muy bajo de la variable independiente y valores próximos a 1 indicarían un efecto considerable. En tanto el coeficiente de Nagelkerke con valores algo superiores al anterior, varían también entre de 0 y 1.

Por su parte, McFadden (1977) refirió que para el análisis de regresión ordinal los valores de 0.2 a 0.4 para los  $p^2$  representan un ajuste excelente (p. 35).

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis general

Ho. El liderazgo pedagógico no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

H1. El liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 8**

*Ajuste del modelo para la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33,916			
Final	5,025	28,892	2	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 se aprecia que la significancia resultó 0,000. Lo cual es menor al nivel de 0,05. Ello nos permite rechazar la Ho, además indica que el modelo se ajusta para explicar si el desempeño docente resulta adecuado, en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 9**

*Pseudo coeficientes R cuadrado sobre la hipótesis general*

Cox y Snell	0,334
Nagelkerke	0,562
McFadden	0,450

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9 se muestra que de acuerdo al coeficiente de Cox y Snell se tuvo el valor de 0,334 estimado en un 33,4%. Lo cual indica que el modelo de regresión ordinal resulta adecuado para explicar el desempeño docente. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke 0,562 que estima en un porcentaje de 56,2% indicó que el modelo de regresión ordinal explica la variabilidad del desempeño docente. Por lo tanto estadísticamente se puede determinar que el liderazgo pedagógico influye

significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

### Hipótesis específica 1

Ho. El establecimiento de metas y expectativas no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

H1. El establecimiento de metas y expectativas influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

### Tabla 10

*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,160			
Final	5,686	17,474	2	0,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 10 se observa que el resultado de la significancia fue de 0,000. Lo cual es inferior al nivel de 0,05, De esta manera se rechaza la Ho y además se puede indicar que el modelo se adapta para explicar si el desempeño docente es adecuado, en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

### Tabla 11

*Coefficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	0,218
Nagelkerke	0,366
McFadden	0,272

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se observa que de acuerdo al pseudo R<sup>2</sup> el coeficiente de Cox y Snell obtuvo un valor de 0,218 que representa el 21,8% explica el modelo ordinal. A su vez, el coeficiente de Nagelkerke de 0,366, estima que el modelo de regresión ordinal de la hipótesis específica 1 explica en 36,6% la variabilidad del desempeño

docente. El valor de McFadden de 0,272 indicó que el modelo es adecuado para explicar la variable dependiente. Por lo tanto estadísticamente se puede decir que el establecimiento de metas y expectativas influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

### **Hipótesis específica 2**

Ho. La asignación estratégica de recursos no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

H1. La asignación estratégica de recursos influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 12**

*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,211			
Final	6,513	21,698	2	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se evidencia que la significancia resultó 0,000. Lo cual es inferior al nivel de 0,05. Ello nos permite rechazar la Ho, además permite afirmar que el modelo se ajusta para explicar si el desempeño docente resulta adecuado en las instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 13**

*Coefficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 2*

Cox y Snell	0,263
Nagelkerke	0,442
McFadden	0,338

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13 se muestra que de acuerdo al coeficiente de Cox y Snell se evidencia un valor de 0,263, que representa el 26,3% que indica que el modelo de regresión ordinal resulta aceptable para explicar el desempeño docente. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke de 0,442 estimado en un porcentaje de 44,2% indicó

que el modelo de regresión ordinal explica la variabilidad del desempeño docente. En tanto el valor de McFadden de 0,338 indicó que el modelo es adecuado para explicar la variable dependiente, y por tanto, se muestra estadísticamente que la asignación estratégica de recursos influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

### Hipótesis específica 3

Ho. Garantizar la enseñanza de calidad no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

H1. Garantizar la enseñanza de calidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 14**

*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,478			
Final	5,275	31,203	2	0,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 14 se aprecia que el resultado de la significancia fue de 0,000. Lo cual es inferior al nivel de 0,05, lo que permite rechazar la Ho y de esta manera se puede indicar que el modelo de regresión ordinal puede explicar si el desempeño docente resulta adecuado en las instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 15**

*Coefficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 3*

Cox y Snell	0,356
Nagelkerke	0,597
McFadden	0,486

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15 la prueba pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell obtuvo un valor de 0,356. que representa un 35,6 %, por lo que el modelo de regresión ordinal explica adecuadamente el desempeño docente. A su vez, el coeficiente de Nagelkerke de

0,597, estima que el modelo de regresión ordinal de la hipótesis específica 3 explica en 59,7% la variabilidad del desempeño docente, y por tanto muestra que la dimensión garantizar la enseñanza de calidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

#### **Hipótesis específica 4**

Ho: Liderar el aprendizaje y formación docente no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

H1. Liderar el aprendizaje y formación docente influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 16**

*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,792			
Final	6,284	15,508	2	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16 se muestra que la significancia dio un valor de 0,000. Lo cual es inferior al nivel de 0,05, lo que nos permite rechazar la Ho. Además ello quiere decir que el modelo se ajusta para explicar si el desempeño docente resulta adecuado en las instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 17**

*Coefficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 4*

Cox y Snell	0,196
Nagelkerke	0,330
McFadden	0,241

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17 se muestra que de acuerdo al coeficiente de Cox y Snell hubo un valor de 0,196, que representa el 19,6% que indica que el modelo de regresión ordinal resulta aceptable para explicar el desempeño docente. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke de 0,330, estima en un porcentaje de 33,0% que el

modelo de regresión ordinal explica la variabilidad del desempeño docente. En tanto el valor de McFadden de 0,241 indicó que el modelo es adecuado para explicar la variable dependiente, y por tanto determinar que liderar el aprendizaje y formación docente influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

### **Hipótesis específica 5**

Ho. Asegurar un entorno seguro y apoyador no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

H1. Asegurar un entorno seguro y apoyador influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 18**

*Ajuste del modelo para la hipótesis específica 5*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,045			
Final	6,008	15,037	2	0,001

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 18 se aprecia que el resultado de la significancia fue de 0,001. Lo cual es menor al nivel de 0,05 permitiendo rechazar la Ho. Por lo cual se puede indicar que el modelo de regresión ordinal se adapta para explicar si el desempeño docente resulta adecuado en las instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

**Tabla 19**

*Coefficientes pseudo R cuadrado sobre la hipótesis 5*

Cox y Snell	0,191
Nagelkerke	0,321
McFadden	0,234

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 se puede apreciar que según el pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell se obtuvo un valor de 0,191 que representa el 19,1 %, por lo que el modelo de

regresión ordinal explica de forma aceptable el desempeño docente. A su vez, el coeficiente de Nagelkerke de 0,321, estima que el modelo de regresión ordinal explica en 32,1% la variabilidad del desempeño docente. En tanto el valor de McFadden de 0,234 indicó que el modelo es adecuado para explicar la variable dependiente, y por tanto indicar estadísticamente que asegurar un entorno seguro y apoyador influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos se determinó que el modelo de Regresión logística ordinal se ajustó y es adecuado para explicar la variabilidad del desempeño docente. Y según el coeficiente de Cox y Snell de 0,334 (33,4%) y el de Nagelkerke 0,562 estimado en un porcentaje de 56,2% se pudo explicar y determinar que el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021. Estos hallazgos guardan relación con la investigación de Hidalgo y Orbegoso (2019) quienes plantearon de objetivo determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente y según las pruebas realizadas la significancia (0,000) fue menor al valor de la significación teórica 0,05, rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que existe influencia de las variables. Además, el coeficiente de Cox y Snell fue igual a 0.426, es decir el 42,6 % del liderazgo pedagógico explica la variabilidad de la variable dependiente desempeño docente. Asimismo los valores de Nagelkerke 0,495 o 49.5 %, explica de mejor manera la dependencia entre las variables. Del mismo modo, los resultados de Montalvo (2018) quien planteó como objetivo determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente por competencias mostraron resultados que indican la influencia entre las variables a razón de la verisimilitud del modelo ordinal que resultó significativo  $p < 0,05$  y se explica con el 46,7% de la variable dependiente del valor pseudo R cuadrado de Nagelkerke.

En cuanto a la hipótesis específica 1 los resultados revelaron la existencia de ajuste del modelo ordinal para explicar establecimiento de metas y expectativas en desempeño de los docentes, debido a que la significancia observada es 0.00, menor a la significación teórica ( $p < 0,05$ ), rechazando la hipótesis nula. En consecuencia se predice que hay influencia de la metas y expectativas en el desempeño docente, esto en razón a los valores expresados en la prueba pseudo R cuadrado de Nagelkerke con un valor de 0,366 lo cual significa que el 36,6% explica de mejor manera la variabilidad y dependencia de la variable desempeño docente. Esto resulta similar a los resultados obtenidos por Sanchez (2021) quien en su estudio pudo determinar que la dimensión dirección del futuro relacionada con el desempeño obtuvo un  $\rho = 0,592$  y una significancia bilateral de 0,000, lo que muestra una correlación positiva, moderada y significativa. Indicando que todo

líder con capacidad de transmitir la visión y misión será capaz de lograr en los demás que compartan objetivos y metas comunes.

Del mismo modo, con relación a la hipótesis específica 2, los resultados muestran que para probar que la dimensión asignación estratégica de recursos influye en el desempeño, se demostró que la prueba de regresión logística ordinal es adecuado, debido a que en la prueba de ajuste se observó que la significancia (0.00), resultó menor a la significación teórica ( $p < 0,05$ ) rechazando la hipótesis nula. Además, la prueba pseudo R cuadrado, mostró que los valores de Mc Fadden de 0,338 explica en cierta forma la variable dependiente y según el coeficiente de Nagelkerke de 0,442, que representa el 44,2 % explica de mejor manera la variabilidad de y dependencia por lo que la asignación estratégica de recursos influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021. Estos resultados se pueden comparar con los obtenidos por Pucuhuayla (2017) en su estudio correlacional muestra que la  $t_{calculada} > t_{teórica}$  ( $5,878 > 2,0017$ ) y el coeficiente de correlación es igual a 0.611, concluyó diciendo que existe correlación alta positiva y estadísticamente significativa ( $0,00 < 0,05$ ).

Asimismo en la prueba realizada a la hipótesis específica 3 se mostró que los resultados obtenidos en la tabla de ajuste que la significación observada de 0,00, resultó menor a la significancia teórica ( $p < 0,05$ ), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y por lo tanto afirmar que el modelo de regresión ordinal se ajustó mejor para explicar el desempeño docente. Además en la prueba pseudo R cuadrado, el coeficiente de Cox y Snell muestra un valor de 0,356 que representa el 35,6% y la de Nagelkerke 0,597 estimado en un porcentaje de 59,7% explican de mejor manera la variabilidad y dependencia, determinando que garantizar la enseñanza de calidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021. Esto se asemeja a los resultados hallados por Fretel (2018) quien realizó el estudio cuyo objetivo fue conocer la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente y considerando que la variable de estudio fue ordinal, escogió el estadístico de prueba Chi cuadrado con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi cuadrado calculado fue 10,495 ( $p = 0,001$ ;  $< 0,05$ ); por lo que con una probabilidad de 0,0% que si hubo influencia de la dimensión pedagógica en el desempeño docente.

En cuanto a la hipótesis específica 4, las pruebas realizadas para el ajuste del modelo mostraron resultados de significancia (0,00) lo cual es inferior a la significación teórica ( $p < 0,05$ ) lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, además indicar que el modelo se ajusta de manera adecuada para explicar el desempeño docente. Asimismo en la prueba pseudo R cuadrado, se mostró que los valores del coeficiente de Nagelkerke de 0,330, que representa el 33 % explica de mejor manera la variabilidad y dependencia de la variable desempeño docente y se puede indicar que Liderar el aprendizaje y formación docente influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021. Esto contrasta con lo investigado por Rodríguez (2018) quien en su análisis descriptivo de la dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, refirió que la escala a veces destaca con 55% y 63%, seguido de la escala frecuentemente y siempre, la escala nunca con 15% en el ítem crea oportunidades para el trabajo colaborativo, determinando que los directivos no promueven, ni participan en el aprendizaje y desarrollo de los docentes adecuadamente. Con referencia a la relación de variables, el coeficiente de Pearson, observó el valor 0,44 para la variable liderazgo pedagógico del directivo y 0,44 para desempeño docente, determinando que hubo una correlación positiva débil.

En relación a la hipótesis específica 5 se pudo notar que en las pruebas realizadas, el ajuste del modelo mostró resultados de significancia (0,00) observado, es inferior a la significación teórica ( $p < 0,05$ ) lo cual permite rechazar la hipótesis nula, además indicar que el modelo es adecuado para explicar el desempeño docente. Además en la prueba pseudo R cuadrado, el coeficiente de Cox y Snell muestra un valor mínimo de 0,191 que representa el 19,1% y la de Nagelkerke 0,321 estimado en un porcentaje de 32,1% explica de mejor manera la variabilidad y dependencia, determinando que un entorno seguro y apoyador influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021. En cierto modo esto se asemeja a los resultados de Orellana (2019) quien investigó si las dimensiones del liderazgo percibido por los docentes son predictores significativos de su propio desempeño, el cual se determinó por medio del modelo de regresión lineal múltiple, quien resolvió a través de los coeficientes estandarizados beta que el único aporte estadísticamente

significativo es el transaccional ( $\beta = .607$ ,  $p = .006$ ) y en cuanto al liderazgo transformacional y las subdimensiones del desempeño docente, existe una correlación positiva débil, aunque significativa ( $r = .200$ ,  $p = .041$ ). También se observó una correlación positiva débil, pero significativa entre la subdimensión motivación por inspiración y la dimensión relaciones interpersonales del docente ( $r = .194$ ,  $p = .048$ ).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se probó que el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021 y el modelo se ajustó y explicó la dependencia y variabilidad de la variable dependiente.

### **Segunda**

Se probó que el establecimiento de metas y expectativas influyen significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021, y el modelo se ajustó y explicó la dependencia y variabilidad de la variable dependiente.

### **Tercero**

Se probó que la asignación estratégica de recursos influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021, y el modelo se ajustó y explicó la dependencia y variabilidad de la variable dependiente.

### **Cuarto**

Se probó que garantizar la enseñanza de calidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021, y el modelo se ajustó y explicó la dependencia y variabilidad de la variable dependiente.

### **Quinto**

Se probó que Liderar el aprendizaje y formación docente influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021, y el modelo se ajustó y explicó la dependencia y variabilidad de la variable dependiente.

### **Sexto**

Se probó que un entorno seguro y apoyador influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021, y el modelo se ajustó y explicó la dependencia y variabilidad de la variable dependiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Recomendar a los funcionarios del Ministerio de educación la implementación de cursos de capacitación para docentes en relación al fortalecimiento de capacidades en liderazgo pedagógico que ayuden a mejorar el desempeño de los docentes de las instituciones educativas.

### **Segundo**

Recomendar a los especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación Puno a realizar talleres de fortalecimiento de capacidades para establecer estrategias metodológicas que tengan como meta mejorar el desempeño de todos los docentes.

### **Tercero**

Recomendar a los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, distribuir oportunamente a todas las instituciones educativas y poner a disposición de todo el personal docente los materiales educativos, para que sean utilizados y efectivicen su labor pedagógica en beneficio de sus estudiantes y la calidad de su desempeño.

### **Cuarto**

Recomendar a los directivos de las instituciones educativas del distrito de San Gabán garantizar el ejercicio de un liderazgo centrado en la mejora de las competencias docentes, a través de la realización de reuniones colegiadas que mejoren las capacidades docentes y aseguren la enseñanza de calidad.

### **Quinto**

Recomendar a los docentes a liderar el proceso de enseñanza aprendizaje en las actuales circunstancias, programando y desarrollando experiencias de aprendizajes motivadores y contextualizados que permita orientar su labor docente.

### **Sexto**

Recomendar a los investigadores indagar sobre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente con otro tipo y nivel de estudio con poblaciones diferentes, para ampliar información que sean aporte al conocimiento.

## REFERENCIAS

- Acosta, J. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes.  
[https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1582/](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1582/)
- Alvarez, H. Arias, E. Bergamaschi, A. Lopez, A Noli, A Ortiz, M. Perez, M. Rieble, S. Rivera, M Scannone, R. Vasquez, M y Viteri, A. (2020). *La educación en tiempos de coronavirus. Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*.  
<http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Aragón, J. y Cruz, M. (2020). *2020: el año de las maestras y los maestros en el Perú*. (Reporte temático de investigación) Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis guía para la elaboración*.  
[http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista iberoamericana de educación*.67, p. 55-70.  
<https://rieoei.org/RIE/article/view/205>
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. *Organización y Gestión Educativa*. 1(18) p15-20.  
[https://www.researchgate.net/publication/293237940\\_Liderazgo\\_para\\_el\\_aprendizaje](https://www.researchgate.net/publication/293237940_Liderazgo_para_el_aprendizaje)
- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional. . Universidad de Concepción (Chile). RIL editores, pp. 61-103  
[https://www.researchgate.net/publication/313793757\\_Liderazgo\\_educativo\\_y\\_desarrollo\\_profesional\\_docente\\_Una\\_revisión\\_internacional](https://www.researchgate.net/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_desarrollo_profesional_docente_Una_revisión_internacional)
- Bush, T. (2019). Mejora escolar y modelos de liderazgo: hacia la comprensión de un liderazgo efectivo. *Revista Eletrônica de Educação*, 13, (1), p. 107-122

- <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3067>
- Cabero, J., Llorente, M., y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279.
- <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206>
- Cáceres, I. (2020). Educación en el escenario actual de pandemia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 2(25). Esp. 5, 11-20.
- <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27963984001/html/index.html>
- Cadena P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F. y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617
- <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Celio, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212.
- <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. (8a ed.), México. McGrawHill, Interamericana.
- <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a Ed.) México: Mc Graw Hill,
- <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
- <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros. En *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*, (p 9-68) Consejo Nacional de Educación.
- <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/725>

- Cueto, S. (Ed.). (2016). *Innovación y calidad en educación en América Latina*. Grupo de análisis para el desarrollo, GRADE. Lima  
[https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE\\_innovcalEdu.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE_innovcalEdu.pdf)
- Daza, F. (2017). Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Assensus*, 2(2), 71-82.  
<https://doi.org/10.21897/assensus.1322>
- Escalante, C. (2010). Prueba de hipótesis frente a intervalos de confianza. *Ciencia y tecnología para la salud visual y ocular*. 8(2) 153-157.  
 file:///C:/Users/master/Downloads/Dialnet-PruebaDeHipotesisFrenteAIntervalosDeConfianza-5599153.pdf
- Escribano, E. (2018). El desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>
- Espinosa, Á. (2020). Covid-19, Educación y Derechos de la Infancia en España. *Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social*, 9(3), 245-258.  
<https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.013>
- Fondo, M. (2019). Seis competencias docentes clave para el siglo XXI. *marcoELE. Revista de Didáctica Español Lengua Extrajera*, (29).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92159587007>
- Fretel, A. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa emblemática "Juan José Crespo y Castillo", Ambo-2018*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3200>
- Gajardo, J. y Ulloa J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.  
<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- González J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>

- Gonzalez, R., Palomares, A., Lopez, E. y Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos Educativos. Revista de Educación, 0(24)*, 9-25.  
<https://doi.org/10.18172/con.3936>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F. McGraw-Hill.  
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hidalgo, B., y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *LEX - Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas, 17(23)*, 361-376.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682>
- Joye, C. Moreira, M. & Rocha, S. (2020). Distance Education or Emergency Remote Educational Activity: in search of the missing link of school education in times of COVID-19. *Research, Society and Development, 9(7)*, 1-29  
<https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4299>
- Juarez, P., Cañedo, R., Barragán, M. y Juárez, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida de dos comunidades de Acapulco. Guerrero, México. *Denarius* (30) 171-200.  
<https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/53>
- López M., Efstathios S., Herrera M., Apolo D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi – Ecuador. *Revista espacios, 39* (35), 5  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Depósito digital de documentos de la UAB.  
<https://ddd.uab.cat/record/129382>

- Maioli, E. (2018). Educación y nuevas generaciones. Los desafíos de la generación Z. En *Reflexión académica y diseño en comunicación. Año XIX*, Vol. 33, p 231-239.  
[https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_libro=900&id\\_articulo=14800](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=900&id_articulo=14800)
- Mamani, J. (2018). *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario ubicadas en el Valle de Tambo, Ugel Islay – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9149>
- Manzaba, M. (2018). *Gestión Pedagógica en el desempeño docente en la Unidad Educativa Fiscal Agurre Abad, Manual de Perfeccionamiento Docente*. [tesis de titulación, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30126>
- Martinez, G., Guevara, A. y Valles, M.(2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Marciniak, R. (2015). La educación superior virtual en Polonia: Condiciones de su organización, funcionamiento y evaluación. *Memorias del Encuentro Internacional de Educación a Distancia*, 4, 1-13.  
[file:///C:/Users/master/Downloads/LaeducacionsuperioreenPolonia%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/master/Downloads/LaeducacionsuperioreenPolonia%20(1).pdf)
- McFadden, D. (1977). Quantitative Methods for Analyzing Travel Behaviour on Individuals: Some Recent Developments.  
<https://cowles.yale.edu/sites/default/files/files/pub/d04/d0474.pdf>
- Medina, A. y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico; Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores* 53(1), 91 – 113.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3333/333329700007.pdf>

- Mendoza, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol.1 (Número especial)*, p. 343-352  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237028/html/index.html>
- Mestansa, S. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en la IE "San Antonio de Jicamarca" del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima LMetropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega] Repositorio Institucional  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuelas*.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- MINEDU (2020). Aprendo en casa. [Contenido de plataforma]  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/campa%C3%B1as/914-aprendo-en-casa>
- Montalvo, L. (2018). *Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias del personal docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 6, Santa Anita – 2018* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22675>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40 (1). 53-66  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204004.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Ed.) Ediciones de la U.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

- Oliveira, E. ; Freitas, T.; Sousa, M.; Mendes, N.; Almeida, T.; Dias, L. ; Ferreira, A. y Ferreira, A. P. (2020). Educação a distância (EaD) e os novos caminhos da educação após a pandemia ocasionada pela Covid-19. 6(7), 1-8  
<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/14095>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista internacional de estudios en educación*. 19(1). 47-63  
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146  
<https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>
- Ortiz, A. (2016). *El liderazgo Pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito Central*. [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán]. Repositorio institucional.  
<http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcv1431>
- Pantoja, M., y Suarez, F. (2018). El concepto de liderazgo en la historia ante la administración sistémica (The concept of leadership in history before systemic administration). *Innovaciones de Negocios*, 14(27).  
<http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/263>
- Picón, G., González, G., y Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Universidad Privada María Serrana, Asunción*, 1–16.  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778/1075>
- Pucuhuayla, E. (2017). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú] Repositorio institucional.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5173>
- Quezada, N. (2014). *Estadística con SPSS 22* (1ra. Ed.). MACRO  
<file:///C:/Users/master/Downloads/16.%20Estadistica-con-SPSS-22-Nel-Quezada-Lucio-LibrosVirtual-com-pdf.pdf>

- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K. y Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciaAmérica*, 9(2), 334-353.  
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Robinson V., Bush, T., Sun J., Giles D. y Cuéllar C., Spillane J. y Ortiz M. Ryan J., Fink D., Lambert L., Oplatka I. y Weinstein J. (2016). Liderazgo educativo en la escuela nueve miradas. Ediciones Universidad Diego Portales.  
<https://liderazgoeducativo.udp.cl/libros/liderazgo-educativo-en-la-escuela-nueve-miradas/>
- Robles, A., y Arguedas, R. (2020). Liderazgo pedagógico crítico: la docencia y la intelectualidad orgánica. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 196 - 207.  
<https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3051>
- Rodríguez, G. y Gairín, J. (2017). Influencia de las practicas del liderazgo pedagógico en las practicas pedagógicas docentes: Caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas. *International Journal of Educational Leadership and Management* 5(1), 6-29.  
<https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/ijelm/article/view/2469>
- Rodríguez, H. (2018). *Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en la IE San Martín de Socabaya, Arequipa 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa], Repositorio institucional.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7039?show=full>
- Rodríguez, A y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rojas, A. (2016). Retos a la educación peruana en el siglo XXI. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1), 101-115. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/2710>
- Romero, M. (2016). Prueba de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo* 6(3) 105-114  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- Sánchez, P. (2021). *Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. [Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- Sánchez, S. Vaca, I., Padilla, J. y Quezada C. (2014). Teorías del liderazgo contemporáneo: Análisis de la dinámica relacional. *Revista Oikos: Escuela de Administración y Economía*, 18 (37), p 41-61  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6025782>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma.  
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (81), 111-128.  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1562>
- Ucharima, G. (2018). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las instituciones públicas del distrito de la zona urbana del distrito de Cangallo - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19677?show=full>
- UNESCO (2020a). Interrupción y respuesta educativa. Seguimiento mundial de los cierres de escuelas causados por el COVID-19. *Reporte al 11/04/2021*  
<https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- UNESCO. (2020b). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. *Investigación en Educación Médica* 9(38), 1–57, Universidad Nacional Autónoma de México.  
<http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Vásquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

Vielma, J (2020). La docencia durante la pandemia. *Revista Gaceta Técnica*, 21(1), 1-3

<https://www.redalyc.org/journal/5703/570363740002/570363740002.pdf>

Viñals, A. y Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30 (2), 103-114.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27447325008>

Weinstein J., Muñoz G. y Flessa J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Revista Calidad en la educación*, (51), 10-14.

<https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.793>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en Instituciones Educativas de nivel Primario, San Gabán. Puno, 2021						
AUTOR: Efrain Pedro Hanco Apaza						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b> ¿De qué manera el liderazgo pedagógico influye en el desempeño docente en Instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021?</p> <p><b>Específicas</b> ¿Cómo influye el establecimiento de metas y expectativas en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno. 2021?</p> <p>¿Cómo influye la asignación estratégica de recursos en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021?</p> <p>¿Cómo influye garantizar la enseñanza de calidad en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel</p>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021.</p> <p><b>Específicas</b> Establecer la influencia del establecimiento de metas y expectativas en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno. 2021</p> <p>Establecer la influencia de la asignación estratégica de recursos en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p> <p>Establecer la influencia de garantizar la</p>	<p><b>General:</b> El liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno 2021.</p> <p><b>Específicas</b> El establecimiento de metas y expectativas influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno. 2021</p> <p>La asignación estratégica de recursos influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			D1: Establecimiento de metas y expectativas	Descripción de metas de aprendizaje Estrategias para alcanzar las metas Motivación individual y grupal Expectativas sobre el desempeño	1; 2 3; 4 5; 6 7; 8	<p><b>Ordinal</b></p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p>
			D2: Asignación estratégica de recursos	Reconocimiento de recursos disponibles Uso de los recursos materiales y humanos. Priorización de recursos que genera aprendizajes Tiempo oportuno en el uso de materiales	9; 10 11; 12 13; 14 15; 16	
D3: Garantizar la enseñanza de calidad.	Planificación y desarrollo de la programación Ejecución del proceso didáctico Retroalimentación en la enseñanza Promoción de la evaluación formativa	17; 18 19; 20 21; 22 23; 24				
D4: Liderar el aprendizaje y la formación docente	Participación en los procesos de formación Promoción de estrategias de aprendizaje Compromiso docente	25; 26 27; 28 29; 30				

<p>primario, San Gabán. Puno, 2021?</p> <p>¿Cómo influye liderar el aprendizaje y formación docente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021?</p> <p>¿Cómo influye asegurar un entorno seguro y apoyador en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021?</p>	<p>enseñanza de calidad en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p> <p>Establecer la influencia de liderar el aprendizaje y formación docente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p>	<p>Garantizar la enseñanza de calidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p>	<p>D5: Asegurar un entorno seguro y acogedor</p>	<p>Establecimiento de un ambiente seguro y cómodo</p> <p>Clima institucional</p> <p>Respeto intercultural</p> <p>Resolución de conflictos</p> <p>Cumplimiento a las normas de convivencia</p>	<p>31; 32</p> <p>33; 34</p> <p>35; 36</p> <p>37; 38</p> <p>39; 40</p>	<p>Siempre</p>		
				<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
	<p>Establecer la influencia de asegurar un entorno seguro y apoyador en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p>	<p>Liderar el aprendizaje y formación docente influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021</p>	<p>D1: Creación, gestión y mediación en situaciones de aprendizaje</p>	<p>Metodologías activas para el aprendizaje</p> <p>Diagnóstico de necesidades.</p> <p>Priorización de actividades didácticas</p> <p>Promoción de la comunicación, acción y reflexión</p>	<p>1;2</p> <p>3;4</p> <p>5;6</p> <p>7;8</p> <p>9;10</p>	<p><b>Ordinal</b></p> <p>Muy en desacuerdo</p>		
				<p>D2: Atención a la dimensión afectiva</p>	<p>Valoración de factores afectivos</p> <p>Generar participación de estudiantes</p> <p>Promoción de la motivación</p> <p>Promoción de la autonomía</p> <p>Reflexión crítica de la práctica pedagógica</p>		<p>11;12</p> <p>13; 14</p> <p>15; 16</p> <p>17; 18</p>	<p>En desacuerdo</p>
				<p>D3: Desarrollar la comunicación intercultural</p>	<p>Respeto a la diversidad cultural y lingüística</p> <p>Valoración de la identidad cultural</p>		<p>19; 20</p> <p>21; 22</p>	
				<p>D4: Evaluación de la actuación y el aprendizaje.</p>	<p>Seguimiento al progreso de los aprendizajes</p> <p>Evaluación eficaz y pertinente</p> <p>Uso de instrumentos de evaluación</p> <p>Retroalimentación oportuna</p>		<p>23; 24</p> <p>25; 26</p> <p>27; 28</p> <p>29;30</p>	<p>De acuerdo</p>

			<p>D5: Uso de las nuevas tecnologías</p> <p>D6: Participar en la institución de enseñanza y desarrollo profesional</p>	<p>Conocimiento de recursos tecnológicos Integración de tecnologías a la práctica pedagógica Rol facilitador usando la tecnología</p> <p>Participación en actividades de formación. Promoción de planes y proyectos Trabajo colaborativo</p>	<p>31; 32 33; 34 35; 36 37;38 39; 40 41; 42</p>	Muy de acuerdo
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial	
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental. Transeccional, Correlacional-causal</p> <p>Esquema:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <math>X_1 \longrightarrow X_2</math> </div> <p>Donde:</p> <p><math>X_1</math> : Liderazgo pedagógico</p> <p><math>X_2</math> : Desempeño docente</p> <p><math>\longrightarrow</math> : Relación causal de <math>X_1</math> sobre <math>X_2</math></p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p>		<p><b>Población:</b> 51 docentes, 20 docentes con cargo directivo que hacen un total de 71 personas que laboran en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Gabán. Puno.</p> <p><b>Muestra:</b> Se utilizó un procedimiento censal con los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Gabán. Puno. Para Sánchez et al. (2018) el censo es el proceso que consiste en recopilar información sobre las características de una población o universo, sin dejar de lado a ningún elemento</p>		<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> De la V1: Liderazgo pedagógico Cuestionario El instrumento está formado por 40 ítems en escala ordinal</p> <p>De la V2: Desempeño docente Cuestionario El instrumento está formado por 42 ítems en escala ordinal</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa estadístico SPSS y Excel con el cual se podrán obtener los valores estadísticos para luego describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS, para la prueba de normalidad y para realizar la prueba de hipótesis por medio de la prueba de regresión logística ordinal.</p>	

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 20**

#### Operacionalización de la variable Liderazgo pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
D1 : Establecimiento de metas y expectativas	Descripción de metas de aprendizaje	1; 2	<b>Ordinal</b>	Alto (148 - 200)
	Estrategias para alcanzar las metas	3; 4		
	Motivación individual y grupal.	5; 6		
	Expectativas sobre el desempeño	7; 8		
D2: Asignación estratégica de recursos	Reconocimiento de recursos disponibles	9; 10	4. Casi siempre	
	Uso de los recursos materiales y humanos	11; 12		
	Priorización de recursos que genera aprendizajes	13; 14		
	Tiempo oportuno .en el uso de materiales	15; 16		
D3: Garantizar enseñanza de calidad	Planificación y desarrollo de la programación	17; 18	3. Algunas veces	Moderado (94 - 147)
	Ejecución del proceso didáctico	19; 20		
	Retroalimentación en la enseñanza	21; 22		
	Promoción de la evaluación formativa	23; 24		
D4: Liderar el aprendizaje y formación docente	Participación en los procesos de formación	25; 26	2. Casi nunca	
	Promoción de estrategias de aprendizaje	27; 28		
	Compromiso docente	29; 30		
D5: Asegurar un entorno seguro y apoyador	Establecimiento de un ambiente seguro y cómodo	31;32	1. Nunca	Bajo (40 - 93)
	Clima institucional	33; 34		
	Respeto intercultural	35; 36		
	Resolución de conflictos	37; 38		
	Cumplimiento a las normas de convivencia	39; 40		

Nota: Adaptado de *Liderazgo educativo en la escuela nueve miradas* (Robinson, 2016)

**Tabla 21***Operacionalización de la variable Desempeño docente*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
D1: Creación, gestión y mediación en situaciones de aprendizaje	Metodologías activas para el aprendizaje	1; 2	<b>Ordinal.</b>	Alto (156 - 210)
	Diagnóstico de necesidades	3; 4		
	Priorización de actividades didácticas	5; 6		
	Promoción de la comunicación, acción y reflexión	7; 8		
D2: Atención a la dimensión afectiva	Valoración de factores afectivos	9; 10	4. De acuerdo	
	Generar participación de estudiantes	11; 12		
	Promoción de la motivación	13; 14		
	Promoción de la autonomía	15; 16		
	Reflexión crítica de la práctica pedagógica	17; 18		
D3: Desarrollar la comunicación intercultural	Respeto a la diversidad cultural y lingüística	19; 20	3. Indeciso	Moderado (99 - 155)
	Valoración de la identidad cultural	21; 22		
D4: Evaluación de la actuación y el aprendizaje	Seguimiento al progreso de los aprendizajes	23; 24	2. En desacuerdo	
	Evaluación eficaz y pertinente	25; 26		
	Uso de instrumentos de evaluación	27; 28		
	Retroalimentación oportuna	29; 30		
D5: Uso de las nuevas tecnologías	Conocimiento de recursos tecnológicos	31; 32		Bajo (42 - 98)
	Integración de tecnologías a la práctica pedagógica	33; 34		
	Rol facilitador usando la tecnología	35; 36		
D6: Participar en la institución de enseñanza y desarrollo profesional	Participación en actividades de formación.	37; 38	1. Muy en desacuerdo	
	Promoción de planes y proyectos	39; 40		
	Trabajo colaborativo	41; 42		

*Nota: Adaptado de Seis competencias docentes clave para el siglo XXI (Fondo, 2019)*

## Anexo 3

### Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Efrain Pedro Hanco Apaza, con Nro. DNI. 42249045, de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas en este instrumento:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 1: Liderazgo Pedagógico.

##### Escala autovalorativa

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

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Liderazgo pedagógico.</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Establecer metas y expectativas</b>					
1) Considero que un docente líder debe tener claro lo que quiere lograr en su práctica pedagógica.					
2) Comparto con los estudiantes los propósitos de la actividad antes de iniciar una sesión de aprendizaje.					
3) Considero valiosa la opinión de los estudiantes cuando expresan sus necesidades y expectativas de aprendizaje.					
4) En general, utilizo estrategias metodológicas acorde con los intereses de aprendizaje de los estudiantes.					
5) Me siento motivado con las actividades que realizo en la práctica pedagógica.					
6) Considero que los estudiantes se sienten motivados durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
7) Creo que la labor docente está fortalecida por los resultados educativos que he logrado.					
8) Me siento satisfecho con el liderazgo que muestro en mi práctica pedagógica.					
<b>Dimensión 2: Asignación estratégica de recursos</b>					
9) Identifico los recursos tecnológicos que son útiles para trabajar de manera remota con los estudiantes.					
10) Conozco cuáles son los recursos tecnológicos que tienen los estudiantes para trabajar sus actividades de aprendizaje en la educación remota.					
11) Utilizo los recursos tecnológicos para interactuar durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
12) Aprovecho positivamente las herramientas digitales para evaluar a los estudiantes en las sesiones de aprendizaje.					

13) Priorizo el uso de las tecnologías para el desarrollo de aprendizajes antes que para el juego y la recreación.					
14) Selecciono aplicaciones digitales educativas para lograr los propósitos de la actividad de aprendizaje.					
15) El tiempo que destino para interactuar con los estudiantes de forma remota, se extiende a periodos que les resulta cómodo a los estudiantes.					
16) Cuándo trabajo a distancia con los estudiantes, en general percibo que se sienten contentos con la actividad realizada.					
<b>Dimensión 3: Garantizar enseñanza de calidad</b>					
17) Planifico con anticipación las actividades de aprendizaje que quiero desarrollar con los estudiantes.					
18) Cuándo desarrollo actividades de aprendizaje, éstas cumplen la secuencia de lo programado previamente.					
19) Ejecuto las actividades de aprendizaje siguiendo la secuencia didáctica que exige el desarrollo de la competencia.					
20) Los estudiantes participan activamente durante el desarrollo secuencial de las actividades de aprendizaje.					
21) Retroalimento a su debido tiempo cuando los estudiantes participan en las actividades de aprendizaje.					
22) Considero que la retroalimentación es un aspecto muy importante para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes.					
23) Evalúo a su debido tiempo los logros y dificultades que tienen los estudiantes en el proceso de aprendizaje.					
24) Reflexiono sobre mi práctica pedagógica cada vez que desarrollo actividades de enseñanza – aprendizaje.					
<b>Dimensión 4: Liderar el aprendizaje y formación docente</b>					
25) En su institución educativa se programan jornadas de fortalecimiento de capacidades docentes.					
26) He participado en las jornadas de capacitación ofrecidas por entidades educativas.					
27) Comparto con los colegas experiencias exitosas de la práctica pedagógica.					
28) Acojo estrategias de aprendizaje recibidas en las capacitaciones y las pongo en práctica en mi labor docente.					
29) Me siento comprometido con el mejoramiento de la práctica pedagógica.					
30) Cuándo una estrategia no resulta eficaz, busco otras que resulten más pertinentes.					
<b>Dimensión 5: Asegurar el entorno seguro y apoyador.</b>					
31) Me aseguro que los estudiantes se conecten a las actividades desde entornos que no le presenten peligro.					
32) Soy tolerante con los estudiantes que tienen dificultades para conectarse en la educación a distancia.					
33) Desarrollo las actividades en un entorno agradable con los estudiantes.					
34) Me llevo bien con los colegas cuando se realizan actividades de trabajo colegiado.					
35) Respeto los usos y costumbre de la comunidad donde se encuentra ubicado la institución educativa					
36) Inserto en las actividades de aprendizaje, experiencias que fomenten el respeto a la diversidad y diálogo intercultural.					

37) Cuándo surgen conflictos con algún miembro de institución, tiendo a buscar algún tipo de entendimiento para solucionar el problema.					
38) Considero que los problemas se solucionan a través del respeto mutuo y la comunicación asertiva.					
39) La institución educativa tiene establecido normas de convivencia en sus documentos normativos.					
40) La comunidad educativa se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.					

**Muchas gracias**

## Cuestionario: Liderazgo pedagógico

El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en este instrumento.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo Pedagógico.

Escala autovalorativa

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

**\*Obligatorio**

**Dimensión 1: Establecer metas y expectativas**

1) Considero que un docente líder debe tener claro lo que quiere lograr en su

Link: <https://forms.gle/cMLPrvtUB8E5g7KM7>

## CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Efrain Pedro Hanco Apaza, con Nro. DNI. 42249045, de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas en este instrumento:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 2: Desempeño docente.

#### Escala autovalorativa

Muy de acuerdo	(MdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indeciso	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Muy en desacuerdo	(MeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Desempeño docente.</b>	<b>MeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>MdA</b>
<b>Dimensión 1: Crear, gestionar y mediar situaciones de aprendizaje</b>					
1) Estructuro y organizo actividades que permitan la participación activa de estudiantes.					
2) Planifico actividades usando material concreto, acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes.					
3) Considero las características de aprendizaje de los estudiantes a la hora de planificar las actividades.					
4) Tomo en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes en el desarrollo de actividades de aprendizaje.					
5) Selecciono las estrategias didácticas más pertinentes para cada actividad planificada.					
6) Priorizo recursos materiales asequibles a los estudiantes que les permita el descubrimiento de nuevos conocimientos.					
7) Comunico los progresos de los estudiantes para tomar acciones de fortalecimiento.					
8) Fomento la reflexión en los estudiantes sobre sus niveles de logro.					
<b>Dimensión 2: Atender la dimensión afectiva</b>					
9) Considero que gestionar los sentimientos y emociones son aspectos esenciales en el trabajo docente.					
10) Consideras que un buen docente debería ser empático con sus colegas y estudiantes.					
11) Permito que los estudiantes participen en las actividades de aprendizaje.					
12) Percibo en los estudiantes satisfacción cuando les doy espacio para participar.					
13) Reconozco a los estudiantes cuando tiene dificultades y los aliento a superarlos.					
14) Incentivo cada logro que tienen los estudiantes en su proceso de aprendizaje.					

15) Permito que los estudiantes aprendan de sus errores.					
16) Delego responsabilidades a los estudiantes de acuerdo sus capacidades.					
17) Me siento motivado con el trabajo que desempeño con mis estudiantes.					
18) Soy consciente que tengo debilidades y debo superarlos en la práctica pedagógica.					
<b>Dimensión 3: Comunicación intercultural</b>					
19) Respeto las costumbres y tradiciones del contexto de la institución educativa.					
20) Desarrollo acciones que les permita a los estudiantes con lengua originaria expresarse libremente en su idioma materno.					
21) Inserto dentro de las actividades de aprendizaje acciones referidos a la valoración de la identidad cultural de los estudiantes.					
22) Convoco a las personas conocedoras de las costumbres y tradiciones de la comunidad para que transmitan sus saberes ancestrales a los estudiantes en las actividades de aprendizaje.					
<b>Dimensión 4: Evaluar el actuar y el aprendizaje</b>					
23) Realizo el seguimiento al progreso de aprendizaje que están teniendo los estudiantes.					
24) Cuando un estudiante tiene problemas en su aprendizaje por lo general, indago las causas que lo originan.					
25) Aplico la evaluación formativa para identificar el nivel de logro de las competencias en los estudiantes.					
26) Evalúo los aciertos y errores de los estudiantes, para luego aplicar estrategias que ayuden a mejorarlas.					
27) Considero a los instrumentos de evaluación, herramientas necesarias para evaluar aprendizajes.					
28) Por lo general utilizo la lista de cotejos como instrumento de evaluación y autoevaluación de aprendizaje.					
29) Considero que la retroalimentación es un elemento importante en el proceso de evaluación de aprendizajes.					
30) Cuándo los estudiantes presentan dificultades en sus aprendizajes los retroalimento oportunamente.					
<b>Dimensión 5: Uso de nuevas tecnologías.</b>					
31) Tengo conocimiento de las herramientas digitales útiles para el trabajo remoto.					
32) Manejo adecuadamente alguna plataforma educativa que puede ser utilizada en el trabajo remoto.					
33) Estoy utilizando una plataforma educativa para el trabajo remoto.					
34) Planifico y desarrollo mis actividades de aprendizaje de manera sincrónica.					
35) Considero que las herramientas tecnológicas me están ayudando a desarrollar las actividades de aprendizaje en la educación remota.					
36) Pienso que es muy complicado ser facilitador del aprendizaje usando sólo la tecnología.					
<b>Dimensión 6: Participar en la enseñanza y desarrollo profesional</b>					
37) Considero que las capacitaciones de fortalecimiento de capacidades docentes son muy importantes para mi formación.					

38) Cuando hay una convocatoria de capacitación docente, suelo participar activamente.					
39) Conozco los procesos para la formulación de proyectos educativos innovadores en la institución educativa.					
40) Ha participado o promovido en algún proyecto de innovación educativa en su institución.					
41) Promuevo entre los colegas la planificación de actividades de acuerdo al contexto y necesidades educativas en la IE.					
42) Las reuniones colegiadas se caracterizan por el trabajo colaborativo que realizan los equipos de trabajo.					

**Muchas gracias**

**\*Obligatorio**

### Cuestionario: Desempeño docente

El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en este instrumento.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando la alternativa correspondiente.

Variable 2: Desempeño docente.

Escala autovalorativa

Muy en desacuerdo = 1  
 En desacuerdo = 2  
 Indeciso = 3  
 De acuerdo = 4  
 Muy de acuerdo = 5

#### Dimensión 1: Crear, gestionar y mediar situaciones de aprendizaje

1) Estructuro y organizo actividades que permitan la participación activa de estudiantes. \*

1      2      3      4      5

Muy en desacuerdo                        Muy de acuerdo

Link: <https://forms.gle/cMLPrvtUB8E5g7KM7>

## Anexo 4

Certificado de validez por criterio de jueces

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

32	Soy tolerante con los estudiantes que tienen dificultades para conectarse en la educación a distancia.	X		X		X		
33	Desarrollo las actividades en un entorno agradable con los estudiantes.	X		X		X		
34	Me llevo bien con los colegas cuando se realizan actividades de trabajo colegiado.	X		X		X		
35	Respeto los usos y costumbre de la comunidad donde se encuentra ubicado la institución educativa.	X		X		X		
36	Inserto en las actividades de aprendizaje, experiencias que fomente el respeto a la diversidad y diálogo intercultural.	X		X		X		
37	Cuándo surgen conflictos con algún miembro de institución, tiendo a buscar algún tipo de entendimiento para solucionar el problema.	X		X		X		
38	Considero que los problemas se solucionan a través del respeto mutuo y la comunicación asertiva.	X		X		X		
39	La institución educativa tiene establecido normas de convivencia en sus documentos normativos.	X		X		X		
40	La comunidad educativa se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Mamani Cahuana, Lisset Magaly      **DNI: 46248010**

**Especialidad del validador:** Temático

**viernes, 28 de mayo del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**

31	Me aseguro que los estudiantes se conecten a las actividades desde entornos que no le presenten peligro.	X		X		X		
32	Soy tolerante con los estudiantes que tienen dificultades para conectarse en la educación a distancia.	X		X		X		
33	Desarrollo las actividades en un entorno agradable con los estudiantes.	X		X		X		
34	Me llevo bien con los colegas cuando se realizan actividades de trabajo colegiado.	X		X		X		
35	Respeto los usos y costumbre de la comunidad donde se encuentra ubicado la institución educativa.	X		X		X		
36	Inserto en las actividades de aprendizaje, experiencias que fomente el respeto a la diversidad y diálogo intercultural.	X		X		X		
37	Cuándo surgen conflictos con algún miembro de institución, tiendo a buscar algún tipo de entendimiento para solucionar el problema.	X		X		X		
38	Considero que los problemas se solucionan a través del respeto mutuo y la comunicación asertiva.	X		X		X		
39	La institución educativa tiene establecido normas de convivencia en sus documentos normativos.	X		X		X		
40	La comunidad educativa se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Este instrumento está en condiciones de medir la variable liderazgo pedagógico.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Tintaya Quispe, Luz Marina  
**Especialidad del validador:** Temático

**DNI:** 42815618

viernes, 28 de mayo del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**

31	Me aseguro que los estudiantes se conecten a las actividades desde entornos que no le presenten peligro.	X		X		X		
32	Soy tolerante con los estudiantes que tienen dificultades para conectarse en la educación a distancia.	X		X		X		
33	Desarrollo las actividades en un entorno agradable con los estudiantes.	X		X		X		
34	Me llevo bien con los colegas cuando se realizan actividades de trabajo colegiado.	X		X		X		
35	Respeto los usos y costumbre de la comunidad donde se encuentra ubicada la institución educativa.	X		X		X		
36	Inserto en las actividades de aprendizaje, experiencias que fomente el respeto a la diversidad y diálogo intercultural.	X		X		X		
37	Cuándo surgen conflictos con algún miembro de institución, tiendo a buscar algún tipo de entendimiento para solucionar el problema.	X		X		X		
38	Considero que los problemas se solucionan a través del respeto mutuo y la comunicación asertiva.	X		X		X		
39	La institución educativa tiene establecido normas de convivencia en sus documentos normativos.	X		X		X		
40	La comunidad educativa se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Este instrumento tiene suficiencia y mide la variable liderazgo pedagógico.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Choque Ito, Karina Jessica  
**Especialidad del validador:** Temático

**DNI:** 73118456

**viernes, 28 de mayo del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 LA VARIABLE  
DESEMPEÑO DOCENTE**

36	Pienso que es muy complicado ser facilitador del aprendizaje usando sólo la tecnología.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6 Participar en la institución de enseñanza y desarrollo profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
37	Considero que las capacitaciones de fortalecimiento de capacidades docentes son muy importantes para mi formación.	X		X		X		
38	Cuando hay una convocatoria de capacitación docente, suelo participar activamente.	X		X		X		
39	Conozco los procesos para la formulación de proyectos educativos innovadores en la institución educativa.	X		X		X		
40	Ha participado o promovido en algún proyecto de innovación educativa en su institución.	X		X		X		
41	Promuevo entre los colegas la planificación de actividades de acuerdo al contexto y necesidades educativas en la institución educativa.	X		X		X		
42	Las reuniones colegiadas se caracterizan por el trabajo colaborativo que realizan los equipos de trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Mamani Cahuana, Lisset Magaly      **DNI:** 46248010

**Especialidad del validador:** Temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**viernes, 28 de mayo del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

37	Considero que las capacitaciones de fortalecimiento de capacidades docentes son muy importantes para mi formación.	X		X		X		
38	Cuando hay una convocatoria de capacitación docente, suelo participar activamente.	X		X		X		
39	Conozco los procesos para la formulación de proyectos educativos innovadores en la institución educativa.	X		X		X		
40	Ha participado o promovido en algún proyecto de innovación educativa en su institución.	X		X		X		
41	Promuevo entre los colegas la planificación de actividades de acuerdo al contexto y necesidades educativas en la institución educativa.	X		X		X		
42	Las reuniones colegiadas se caracterizan por el trabajo colaborativo que realizan los equipos de trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Este instrumento está en condiciones de medir la variable desempeño docente.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Tintaya Quispe, Luz Marina

**DNI:** 42815618

**Especialidad del validador:** Temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**viernes, 28 de mayo del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

32	Manejo adecuadamente alguna plataforma educativa que puede ser utilizada en el trabajo remoto.	X		X		X		
33	Estoy utilizando una plataforma educativa para el trabajo remoto.	X		X		X		
34	Planifico y desarrollo mis actividades de aprendizaje de manera sincrónica.	X		X		X		
35	Considero que las herramientas tecnológicas me están ayudando a desarrollar las actividades de aprendizaje en la educación remota.	X		X		X		
36	Pienso que es muy complicado ser facilitador del aprendizaje usando sólo la tecnología.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6 Participar en la institución de enseñanza y desarrollo profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
37	Considero que las capacitaciones de fortalecimiento de capacidades docentes son muy importantes para mi formación.	X		X		X		
38	Cuando hay una convocatoria de capacitación docente, suelo participar activamente.	X		X		X		
39	Conozco los procesos para la formulación de proyectos educativos innovadores en la institución educativa.	X		X		X		
40	Ha participado o promovido en algún proyecto de innovación educativa en su institución.	X		X		X		
41	Promuevo entre los colegas la planificación de actividades de acuerdo al contexto y necesidades educativas en la institución educativa.	X		X		X		
42	Las reuniones colegiadas se caracterizan por el trabajo colaborativo que realizan los equipos de trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Este instrumento tiene suficiencia y mide la variable desempeño docente.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Choque Ito, Karina Jessica

**DNI:** 73118456

**Especialidad del validador:** Temático

**viernes, 28 de mayo del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**

## Anexo 5

### Lista de expertos validadores

**Tabla 22**

*Validación de instrumentos por juicio de expertos*

N°	Expertos	Especialista	Instrumento 1	Instrumento2
Experto 1	Mg. Lisset Magaly Mamani Cahuana	Temático	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Mg. Luz Marina Tintaya Quispe	Temático	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Mg. Karina Jessica Choque Ito	Temático	Aplicable	Aplicable

## Anexo 6

### Tablas de confiabilidad del instrumento

**Tabla 23**

*Confiabilidad de los instrumentos con prueba piloto*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo pedagógico	0,954	40
Desempeño docente	0,955	42

**Tabla 24**

*Confiabilidad de los instrumentos con datos de la muestra de estudio*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo pedagógico	0,960	40
Desempeño docente	0,969	42

## Anexo 7

**Tabla 25**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas	0,204	71	0,000
Dimensión 2: Asignación estratégica de recursos	0,158	71	0,000
Dimensión 3: Garantizar enseñanza de calidad	0,161	71	0,000
Dimensión 4: Liderar el aprendizaje y formación docente	0,133	71	0,003
Dimensión 5: Asegurar el entorno seguro y apoyador	0,160	71	0,000
Variable 1: Liderazgo pedagógico	0,116	71	0,019
Variable 2: Desempeño docente	0,186	71	0,000

Corrección de significación de Lilliefors

## **Anexo 8**

*Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos*

### **Ficha técnica Cuestionario: Liderazgo pedagógico**

Nombre	: Cuestionario: Liderazgo pedagógico
Autor	: Efrain Pedro Hanco Apaza
Objetivo	: Recolectar información sobre la variable Liderazgo pedagógico
Lugar de aplicación	: Instituciones educativas de nivel primario, distrito San Gabán. Puno
Administrado a	: Docentes del nivel primario del distrito de San Gabán.
Año de aplicación	: 2021
Forma de aplicación	: Virtual
Dimensiones	: 5 dimensiones
Cantidad de ítem	: 40 ítems
Escala	: 5 escalas (1nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre, 5 siempre)
Niveles y rango	: 3 niveles (alto, moderado, bajo)
Baremos de la variable	: Nivel alto (148-200) Nivel moderado (94-147), Nivel bajo (40-93).
Duración de la aplicación	: 20 minutos aproximadamente

## **Ficha técnica**

### **Cuestionario: Desempeño docente**

Nombre	: Cuestionario: Desempeño docente
Autor	: Efrain Pedro Hanco Apaza
Objetivo	: Recolectar información sobre la variable Desempeño docente
Lugar de aplicación	: Instituciones educativas de nivel primario, distrito San Gabán. Puno
Administrado a	: Docentes del nivel primario del distrito de San Gabán.
Año de aplicación	: 2021
Forma de aplicación	: Virtual
Dimensiones	: 6 dimensiones
Cantidad de ítem	: 42 ítems
Escala	: 5 escalas (1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indeciso, 4 de acuerdo, 5 muy de acuerdo)
Niveles y rango	: 3 niveles (alto, moderado, bajo)
Baremos de la variable	: Nivel alto (156 -210) Nivel moderado (99-155), Nivel bajo (42-98).
Duración de la aplicación	: 20 minutos aproximadamente



