



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la
Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El
Agustino – 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Roger Enrique Lecaros Leon

ASESOR:

Dr. José Luis Valdez Asto

SECCIÓN:

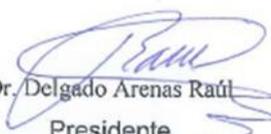
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

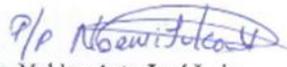
Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado


Dr. Delgado Arenas Raúl
Presidente


P/P Dr. Prado López Hugo Ricardo
Secretario


P/P Dr. Valdez Asto José Luis
Vocal

Dedicatoria

Dedico la tesis a mi adorada esposa Rocío, mis hijos Ingrid y Sebastian y mis padres Alfredo y Teresa, quienes representan la mayor motivación para crecer como persona y profesional de éxito.

Agradecimiento

Se agradece a la Universidad César Vallejo, por consolidar y afianzar mis estudios de maestría de la mano de docentes capacitados en sapiencia y experiencia permitiéndome haber desarrollado esta investigación, igualmente se agradece a todos los amigos y colaboradores que apoyaron el estudio hacia su feliz culminación.

Declaración de autenticidad

Yo, Roger Enrique Lecaros Leon, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N.º 09809320 con la tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017"

Declaro bajo juramento que:

- Todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando y citando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he considerado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el trabajo.
- El actual trabajo de investigación no ha ido previamente mostrado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento en su fuente o autor me someto a las acciones que determine el procedimiento disciplinario.

12 de mayo del 2017

Firma


Roger Enrique Lecaros Leon
D.N.I. N° 09809320

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La investigación desarrolló como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

La investigación tiene un diseño correlacional y en este sentido se ha centrado la problemática, en la indagación, correlación y análisis estadístico para la comprobación de lo inicialmente observado en ambas variables de estudio. Para ello, el trabajo de investigación se ha estructurado en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de tesis de la Universidad Privada César Vallejo. A continuación, los capítulos se esquematizan de la siguiente manera. En el título I, la introducción conformado por los antecedentes internacionales y nacionales como el marco teórico correspondiente. En el título II, el marco metodológico. En el título III, los resultados descriptivos y la comprobación de hipótesis. En el título IV, la discusión de los resultados. En el título V, las conclusiones del estudio. En el título VI, se establecieron las recomendaciones pertinentes. En el título VII, se presentaron las referencias bibliográficas y finalmente se presentaron los anexos correspondientes al estudio.

Índice de contenidos

Portada	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	viii
Resumen	14
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	36
1.3.1 Justificación teórica	36
1.3.2 Justificación práctica	36
1.3.3 Justificación metodológica	37
1.4 Problema	37
1.5 Formulación de la hipótesis	38
1.6 Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	42
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	44
2.3 Metodología	46
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño de investigación	47
2.6 Población, muestra y muestreo	47
2.7 Técnicas de recolección de datos	48

2.8 Método de análisis de datos	51
2.9 Consideraciones éticas	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES	81
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	92
Anexo 2. Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico	94
Anexo 3. Cuestionario para medir el desempeño docente	96
Anexo 4. Base de datos según la confiabilidad: Alfa de Cronbach	99
Anexo 5. Base de datos para la prueba estadística descriptiva e inferencial	100
Anexo 6. Juicio de expertos	104
Anexo 7. Artículo científico	126

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 3	Distribución de la población de docentes	48
Tabla 4	Valoración de categorías del instrumento liderazgo pedagógico	40
Tabla 5	Valoración de categorías del instrumento desempeño docente	50
Tabla 6	Distribución del coeficiente Alfa de Cronbach	50
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable 1: Liderazgo pedagógico	53
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión 2: Uso estratégico de los recursos	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la dimensión 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	57
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la dimensión 5: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	58

Tabla 13	Distribución de frecuencias de la variable 2: Desempeño docente	59
Tabla 14	Distribución de frecuencias de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	60
Tabla 15	Distribución de frecuencias de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	61
Tabla 16	Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	63
Tabla 17	Criterios para evaluación del valor de significancia	64
Tabla 18	Criterios para evaluación del coeficiente de correlación	64
Tabla 19	Tabla de contingencia entre el Desempeño Docente y Liderazgo Pedagógico	65
Tabla 20	Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general	66
Tabla 21	Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión establecimiento de metas y expectativas	67
Tabla 22	Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1	67
Tabla 23	Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión uso estratégico de los recursos	68
Tabla 24	Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2	69

Tabla 25	Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	70
Tabla 26	Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3	71
Tabla 27	Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	72
Tabla 28	Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4	73
Tabla 29	Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	74
Tabla 30	Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 5	75

Lista de figuras

Figura 1.	Gráfico de barras de la variable 1: Liderazgo pedagógico	533
Figura 2.	Gráfico de barras de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas	54
Figura 3.	Gráfico de barras de la dimensión 2: Uso estratégico de los recursos	55
Figura 4.	Gráfico de barras de la dimensión 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	56
Figura 5.	Gráfico de barras de la dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	57
Figura 6.	Gráfico de barras de la dimensión 5: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	58
Figura 7.	Gráfico de barras de la variable 2: Desempeño docente	59
Figura 8.	Gráfico de barras de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	60
Figura 9.	Gráfico de barras de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

La metodología en cuanto al diseño de estudio es correlacional, de tipo básica y enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 63 docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín. Asimismo, se realizó la validación de los instrumentos, indicando su validez y confiabilidad, recurriendo a la técnica de opinión de expertos y al análisis estadístico de fiabilidad. El cuestionario, fue de escala tipo ordinal, para cada una de las variables de estudio. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman.

Los resultados obtenidos señalaron que: existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0,758. (Rho de Spearman), Así como, existe una relación entre las variables desempeño docente y la dimensión metas y expectativas con un coeficiente de correlación de 0,769, la dimensión uso estratégico de los recursos con un coeficiente de correlación de 0,762. Del mismo modo, la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza obtuvo un coeficiente de correlación de 0,739, en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje, con un coeficiente de correlación de 0,717. Finalmente, en la dimensión garantía de un entorno ordenado se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,721. Estos resultados coinciden con los resultados descriptivos donde la variable liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel regular con un 61,9% y también el desempeño docente en un nivel regular con un 65,08%.

Palabras Clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente, metas, expectativas, recursos, currículo, coordinación, participación y aprendizaje.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship that exists between the pedagogical leadership and the teaching performance in the Educational Institution Glorioso Húsares de Junín - El Agustino - 2017.

The methodology in terms of study design is correlational, basic type and quantitative approach. The sample of study was conformed by 63 teachers of the Educational Institution Glorioso Húsares de Junín. The validation of the instruments was also performed, indicating their validity and reliability, using the expert opinion technique and the statistical analysis of reliability. The questionnaire was of ordinal scale, for each of the study variables. The Spearman statistic was applied to the inferential data process.

The results obtained after the process and data analysis indicated that: there is a direct relationship between pedagogical leadership and positive and high teacher performance, with a correlation coefficient of 0.758. (Rho de Spearman), as well as a relationship between the teacher performance variable and the dimensions of the pedagogical leadership variable, in the goal setting dimension with a positive and high correlation, with a correlation coefficient of 0.769, the use dimension strategic correlation of resources this correlation is positive and high, with a correlation coefficient of 0.762. Similarly, the dimension planning, coordination and evaluation of education obtained a correlation coefficient of 0.739. (Rho de Spearman). In the dimension of promotion and participation in learning, correlation was positive and high, with a correlation coefficient of 0. Correlation was positive and high, and a correlation coefficient of 0.717 was obtained. Finally, in the guarantee dimension of an ordered environment, a correlation coefficient of 0.721 was obtained.

Key words: pedagogical leadership, teaching performance, goals, expectations, resources, curriculum, coordination, participation and learning.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Montenegro (2014) presentó la tesis titulada “Evaluación del Desempeño Docente”. Realizado para optar el grado de Magister en la en la Universidad Nacional de Bogotá, Colombia. La investigación tuvo como objetivo evaluar el desempeño docente en la calidad de proceso educativo. Respecto a la metodología, la investigación fue de tipo básica de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo constituida por 176 docentes seleccionados de manera aleatoria mediante el muestreo probabilístico. Para evaluar a la muestra de estudio se utilizó un cuestionario de escala ordinal que fue evaluado mediante la técnica de juicio de expertos, recurriendo a la validez de contenido y considerándolo aplicable para evaluar a la muestra de estudio. La investigación alcanzó las siguientes conclusiones, los docentes en su mayoría lograron un nivel alto de desempeño docente en un 54%, un 25% en un nivel medio y un 21% se encuentra en un bajo de desempeño docente. Por consiguiente, se afirma que el desempeño docente se considera un factor de éxito en la calidad y gestión educativa.

Reeves (2013) presentó la investigación titulada “Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social”. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad de Chile. En cuanto a la metodología el estudio corresponde aún diseño no experimental sobre los desempeños de liderazgo directivo en escuelas municipales de altos niveles de vulnerabilidad. Asimismo, el estudio tuvo un nivel descriptivo que evaluó a 76 directores y 28 docentes de las 10 escuelas municipales en estudio; y para ello utilizó un cuestionario de liderazgo de escala ordinal. La investigación arribó a las siguientes conclusiones. El 56% de directores de escuelas fueron calificados en un nivel bueno, un 30% en un nivel regular y un 24% en un nivel malo. Estos resultados indican que muchos de los docentes tienen altas expectativas en el director de las instituciones educativas en estudio.

Montes (2012) presentó la tesis titulada “El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia”, Realizado para optar el grado de Magister en el Centro Chihuahuense de Postgrado, México. Tuvo como propósito investigar las manifestaciones de liderazgo en la directora y su influencia en el proyecto educativo desde la percepción de los docentes. Respecto a la metodología, el estudio desarrollo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 95 directores de la ciudad de Ojinaga – Chihuahua, seleccionados de manera no probabilística intencional. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario para medir ambas variables relacionadas de acuerdo a la metodología propuesta. Los resultados descriptivos señalaron que el liderazgo de los directivos se encuentra en su mayoría en un nivel regular con un 49%, en un nivel alto con un 30% y en un nivel bajo un 21%. Respecto al análisis inferencial el estudio concluyó que existe relación entre el liderazgo y el desempeño directivo en un 69% demostrado con el estadístico de correlación de Rho Spearman.

Rojas (2013) presentó la tesis titulada “Significado que los Profesores de un Colegio Particular Pagado le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo”. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad de Chile, Santiago de Chile. Respecto a la metodología, el estudio desarrollo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra a evaluar asciende a un promedio de 67 docentes. La técnica empleada fue la encuesta para recolectar las opiniones o respuestas de los profesores, y para ello se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El instrumento fue validado y evaluado según el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, considerando que el instrumento tiene una alta consistencia interna y que la aplicabilidad del mismo obtendría valores altos de fiabilidad en cualquier muestra de estudio. La investigación concluyó en lo siguiente, en la dimensión responsabilidad el desempeño docente es percibido en un nivel bueno con un 46%, lo que significa que los docentes enseñan a otros compañeros a adaptarse a un nuevo escenario en función de las circunstancias del entorno y consecuentemente deberían estar atento a

los ajustes de su comportamiento de otros docentes con el fin de ayudarlos a mejorar sus desempeños en el aula y de coordinación. Del mismo modo la investigación concluye que existe relación entre ambas variables de estudio con un coeficiente de 0.82 de Rho Spearman.

Nieves (2013) presentó la tesis titulada "Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maracay, Carabobo, Venezuela. La investigación propuso como objetivo analizar el desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay. Respecto a la metodología, el estudio desarrolló un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y de corte transaccional. La población de estudio estuvo constituida por 35 profesores, miembros del consejo técnico asesor. La técnica que se empleó para la reelección de datos fue la encuesta y que hizo uso de un cuestionario para evaluar cada una de las variables en estudio. La investigación logró las siguientes conclusiones: el desempeño docente alcanzó en su mayoría un nivel bajo con un 39%, un nivel medio en 36% y un nivel alto en un 25%. Para la prueba de hipótesis se concluye que existe relación entre ambas variables de estudio de manera significativa y positiva con un valor de 0.80 determinando una alta correlación entre las variables citadas anteriormente.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Calderón (2010) presentó la tesis titulada "Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú. La investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL 04 del distrito de Comas. El método de investigación es no experimental, de diseño correlacional y nivel descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 18 directivos y 190

docentes de las LE. "Sinchi Roca", "Franz Tamayo", "Túpac Amaru", "Ramón Castilla", "San Agustín" y "Tungasuca", de las cuales toma una muestra de 09 directivos y 49 docentes. Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Asimismo, se aplicaron dos instrumentos, uno para evaluar los tipos de liderazgo de gestión y el otro para medir el desempeño docente. La investigación concluyó que hay una relación entre el tipo de liderazgo de gestión y el desempeño docente. El estudio concluye que, conforme mejore el tipo de liderazgo de gestión mejorará el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 04 del distrito de Comas. Con un valor de 0,76 Rho de Spearman.

Juárez (2012) presentó la tesis titulada "Desempeño Docente en una Institución Educativa de la Región Callao". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño de los docentes de educación secundaria, según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general. El enfoque utilizado es cuantitativo de tipo descriptivo simple, cuyo diseño de investigación es no experimental de corte transversal. La muestra fue igual a la población conformada por 22 docentes seleccionados de manera censal, del mismo modo se utilizó un cuestionario con el fin de medir la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos y las responsabilidades profesionales. Los resultados de investigación mostraron que, existe un buen desempeño según los mismos docentes con un 59 % del total de docentes evaluados, un 33% mostraron un desempeño regular y un 8% mostraron un nivel alto de desempeño.

Oscoco (2013) presentó la investigación titulada "El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú. En cuanto a la metodología la investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La investigación tuvo como objetivo

determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la LE. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí - 2012. La muestra estuvo constituida por 60 estudiantes, los mismos que estuvieron distribuidos en tres secciones de 3ro, 4to y 5to grados. El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico intencional. Se aplicaron dos instrumentos a la muestra, el primero orientado al liderazgo pedagógico y el segundo al desempeño docente. Los resultados obtenidos fueron analizados a nivel estadístico en función a los objetivos e hipótesis planteadas. El estudio concluye que el 53,3% de los encuestados ubica a la variable de liderazgo pedagógico en un nivel medio, lo que indica que no se ha logrado una percepción clara sobre el liderazgo pedagógico del directivo en la institución educativa. Respecto al desempeño docente se encuentra en un nivel alto con un 90%. Para la comprobación de hipótesis, se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smimov para una muestra; asimismo, para la contrastación de las hipótesis se determinó una correlación de Pearson a un nivel de 0,05 de significación. Igualmente, la investigación concluye que los estudiantes del 3ro, 4to y 5to de secundaria, todavía no han logrado percibir el liderazgo pedagógico del directivo, en aquello que planifica, organiza, conduce y dirige. Finalmente, la investigación muestra una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente expresada en un 56%.

Ayquipa (2013) presentó la tesis titulada "Liderazgo Institucional y Desempeño Docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay, Período 2012 -2011". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la Cantuta, Lima, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar si el liderazgo institucional influye en el desempeño docente en la carrera profesional de construcción civil y computación e informática, en el Instituto Superior Tecnológico Público de Abancay (ISTP) en el período 2012- II. Para ello se utilizó la investigación de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por personal docente, administrativo y estudiantes; para ello se utilizó una

muestra no probabilística de carácter intencional (VI ciclo) en un total de 57 personas de ambas especialidades. Se aplicó un cuestionario sobre liderazgo con 25 ítems y otro sobre desempeño con 15 ítems. La investigación concluye que, el liderazgo influye significativamente en el desarrollo institucional y en el desempeño de los docentes en las carreras profesionales de Construcción Civil y Computación e Informática, en el ISTP de Abancay, período 2012- II.

Chauillco (2015) presentó la tesis titulada “Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac, Perú. Trabajó con una población de 6 867 personas distribuidas en 9 directores, 283 docentes y 6575 23 alumnos y una muestra de 9 directores, 377 alumnos y 165 docentes de la localidad en estudio. Respecto a la metodología, el tipo de muestreo que empleó fue aleatorio proporcional estratificado por subgrupos. Como técnica utilizó la entrevista y dos cuestionarios para docentes y alumnos. Dentro de la metodología de investigación empleó el diseño expo facto - no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transaccional. El estudio concluye que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson 0,76. Por tanto, es una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio. Además, se determinó que el liderazgo que predomina en la zona es el autoritario y anárquico, considerando como tal al director dado que controla e impone su autoridad a los docentes, tomando las decisiones en nombre del grupo. En segundo lugar, el estilo de liderazgo del director de tipo Laissez- faire, se caracteriza fundamentalmente por el dejar hacer, dejar pasar y el no importa nada. También concluye el estudio que el director no se preocupa de las consecuencias que pueda tener una gestión que no tiene una definición precisa por lo que deja al personal docente a su libre albedrío.

Fundamentación científica, técnica o humanística

El liderazgo, mejora el desempeño docente a través de una mejor concentración del trabajo en aspectos referidos al cumplimiento del deber y un gran entusiasmo por tomar decisiones acertadas para dirigir y motivar a otros hacia el logro de un fin común. Asimismo, el liderazgo promulga un camino definido con objetivos claros generando confianza, credibilidad y una actitud positiva de manera natural. En ese contexto el establecimiento de metas en el contexto educativo debe enfocarse en actividades de contenido educativo y no en actividades de motivación o de jefatura. De esta forma la cooperación del líder en el aula y el feedback se asocia con las instituciones educativas de mayor rendimiento. Por lo tanto, los docentes de esas escuelas son de mayor desempeño y son líderes, promovidos por su empeño y tesón al participar en actividades académicas sobre asuntos de enseñanza y comunicación propensos a crear mediante su ejemplo una escuela de excelencia.

Variable: Liderazgo pedagógico

Para Robinson (2012) realizó un estudio donde se pretendía examinar el impacto relativo de los diferentes tipos de liderazgo en los resultados académicos y no académicos de los estudiantes, consistió en el análisis de los resultados de 27 estudios publicados sobre la relación entre liderazgo y resultados de los estudiantes. De lo cual se pudo determinar que el liderazgo pedagógico es la diferencia entre el liderazgo instruccional y el transformacional, definido como “conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado” (p.2).

Para Medina (2014) el liderazgo pedagógico expresa una cualidad esencial de los docentes, en ese sentido lo definió como “la innovación continua de las instituciones educativas y la creación de una cultura de cambio para mejorar las organizaciones educativas” (p.3).

Por tanto, el liderazgo pedagógico es la cualidad esencial para diseñar, organizar y mejorar el desempeño docente a través del adelanto conjunto de competencias pertinentes y oportunas para el trabajo pedagógico basado en conocimientos y experiencias orientadas al dominio de habilidades pedagógicas significativas en los directivos de los centros educativos. Es importante señalar, que las buenas prácticas pedagógicas en el aula conducen a un mayor aprendizaje de los estudiantes; por consiguiente, la potenciación del liderazgo pedagógico entre docentes aumentará los niveles de estimulación, aliento y crecimiento de toda la organización educativa.

La definición de liderazgo desde la concepción que se propone refiere a un conjunto de capacidades que tiene el maestro para guiar a otros e influenciarlos para que trabajen con dedicación y consigan un conjunto de objetivos trazados por la institución educativa. Por ello, el buen líder pedagógico es un profesional que está constantemente en crecimiento, perfeccionándose y formándose como profesional proactivo, capaz de adaptarse y realizar un exitoso trabajo en equipo. Para tal efecto, el líder pedagógico también debe ser expresivo, virtuoso, estratega, disciplinado, creativo, con talento para tomar las mejores decisiones bajo cualquier circunstancia e incluso bajo presión, debe saber negociar para cumplir con todas las exigencias, que definen ese perfil.

Por otra parte, Gu y Day, Ko y Sammons (citados por Medina 2014, p.94) concluyeron que:

El liderazgo, fundamentalmente es dinámico e integrador, igualmente crea un clima positivo, motivador del aprendizaje y de la cultura, presagia cambios positivos en las actuaciones de los docentes con efectos eficaces en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Este modelo emergido del análisis del liderazgo distribuido y su relación con los componentes del modelo, inciden en la colaboración del profesorado, y en el rendimiento de los estudiantes, avizorando la mejora de su desempeño y los avances en las expectativas anheladas.

Según lo señalado los docentes suelen ser dialogantes con otros docentes, con sus alumnos y muy comprometidos con los demás agentes de la educación, igualmente son promotores del cambio transformacional y de la innovación en las técnicas y estrategias de enseñanza y cultivadores de una cultura que fomenta el avance pedagógico en la dirección en la que debe ir la institución.

El líder pedagógico se basa en la confianza mutua y en la seguridad de sí mismo para producir emociones y reacciones positivas en las personas, lejos de ser apático es empático y considerado con los otros colaboradores en diversos contextos que marcan la calidad y el poder de su personalidad hacia la mejora y avances de la organización. En vista de ello el líder se compromete consigo mismo, con sus compañeros y con sus estudiantes.

Según Bolívar (2014) define liderazgo pedagógico como:

Un liderazgo que influye en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En consecuencia, la gestión administrativa e institucional se subordina al liderazgo pedagógico distribuido, asumiendo funciones en la administración y siendo responsable del cumplimiento de las normativas y directrices de la institución educativa (p.24).

Según lo señalado, el líder pedagógico relaciona todos elementos de la institución educativa a través de mecanismos interactivos relacionados entre sí y con el entorno, que se manifiestan en forma sucesiva y comportamental entre todos los miembros activos y dinámicos de la organización, los cuales se encuentran estrechamente vinculados por sus conocimientos, roles, valores, procedimientos y experticia adquiridas o aprendidas en el grupo. Igualmente cabe señalar que su forma de ser y actuar modifica las actitudes negativas de otros trabajadores, de tal modo su actitud imprime valores, innovación y un modelo de comportamiento eficiente y rentable en talento humano y por ende en la calidad de servicios que se ofrecen.

Modelos de liderazgo

Liderazgo instruccional

Según Edmonds, Purkey y Smith (citados por Maureira, Moforte y Gonzales 2014) señalaron que:

El liderazgo tiene su origen en las dimensiones de efectividad escolar asociados a desempeños excepcionales en la enseñanza. El liderazgo se muestra en la intervención y comunicación de metas, en el monitoreo y retroalimentación del proceso educativo y en la promoción de un buen clima escolar. Asimismo, se profundiza en contrastar modelos de eficacia escolar centrados en la organización y visión del centro educativo (p.34).

Según lo señalado, estos líderes con estas características superan las diferencias con otros maestros con los cuales trabajan. Los maestros con liderazgo instructivo forjan un buen trabajo y siempre proporcionan a sus compañeros el espacio preciso para alcanzarlo. Los docentes comparten expectativas, y apoyan el aprendizaje profesional en conjunto, asimismo colaboran y crean oportunidades para que sus compañeros se desarrollen. Son líderes dinámicos que no dudan en expresar sus expectativas o sus altos objetivos y no dan marcha atrás en el proceso. Los maestros altamente eficaces crean espacios donde puedan trabajar juntos y apoyarse entre sí, compartiendo la cultura y la misma visión de la educación.

Liderazgo transformacional

Este tipo de liderazgo confluye un liderazgo transaccional y otro transformacional. El líder transaccional se concentra en las tareas administrativas para alcanzar los objetivos, examina las causas y utiliza recompensas eventuales. El líder transformacional identifica valores comunes, es comprometido, inspira a otros con su visión, posee una visión a largo plazo, considera los efectos y delega poder.

Para Bass (citado por Melim, 2013, p. 23) los dos tipos de liderazgo no se prescinden mutuamente. Puede implícitamente el mismo líder usar ambos tipos de poder en diferentes momentos y situaciones. Al respecto señaló:

Los dos tipos de liderazgo son eficaces, aunque en diferentes aspectos de la vida organizacional. Los transformacionales serían los más indicados para el cambio, mientras que los transaccionales serían los más eficaces en periodos de evolución lenta y en ambientes poco turbulentos.

De acuerdo con lo expuesto, las teorías transaccionales se concentran en los efectos del comportamiento del líder sobre el conocimiento de sus seguidores, motivaciones y desempeño. La perspectiva del liderazgo transaccional es un aprendizaje del líder sobre el seguidor. Este líder busca la conformidad de la tarea corrigiendo de acuerdo con la regla a cumplir. En cambio, los líderes transaccionales lo consideran como un proceso de intercambio, mientras que los transformacionales integran al grupo en el proceso de decisión. El líder transaccional despliega la motivación en sus seguidores a través de recompensas, y construye un ambiente propicio para que los objetivos sean alcanzados. El líder transformacional consigue efectos en los seguidores, elevando los deseos y ganas de autodesarrollo en los seguidores, al mismo tiempo que desarrolla la confianza mutua entre sus seguidores.

En vista de lo anterior, ambos liderazgos estimulan a las personas a preocuparse de forma adecuada por los recursos humanos y técnicos, asimismo el líder que combina ambos tipos de liderazgo desarrolla consigo mismo y con otros un liderazgo compartido. Cabe señalar que estos líderes pueden adoptar diferentes estilos, según las necesidades, motivaciones y según su contexto situacional. Por consiguiente, el líder desarrolla su propia estructura interior, su propio dinamismo, manteniendo o proponiendo sus propios cambios e implementación desde una figura neo institucional y desde una perspectiva exógena, respecto al cambio y liderazgo en la institución educativa donde se desarrolla.

Dimensiones del Liderazgo

De acuerdo a la teoría del liderazgo se enumeran 5 grupos o dimensiones de liderazgo pedagógico para deducir las relaciones e interpretaciones en los docentes:

Según Robinson (2012) señaló los siguientes componentes:

a) Establecimiento de metas y expectativas. “incluye la comunicación y el monitoreo de las metas de aprendizaje, las expectativas y la participación del personal y otros en el proceso y consenso sobre las metas” (p.45).

En esta dimensión el líder desarrolla un conjunto de expectativas que deben caracterizarse por tener una despejada y abierta comunicación entre docentes. En un inicio las expectativas quizás se fijan en un ambiente a veces difícil y en ocasiones discrepantes, no obstante, el líder debe ser muy observador para establecer metas realistas, no basadas en rumores o información sin base. Por el contrario, el líder elaborar juicios objetivos e imparciales y es quien elabora los planes para hacer frente a la problemática observada con el objeto de crear un ambiente de trabajo cómodo. No hay lugar para los falsos diálogos, las falsas expectativas, el líder en esta dimensión fomenta verdaderos comportamientos y desempeños en su equipo a través de la buena comunicación y diálogo participativo.

b) Uso estratégico de los recursos. “Involucra la selección y asignación de recursos a los objetivos de enseñanza. También incluye la provisión de especialistas a través de la contratación de personal” (p.45).

De acuerdo con esta dimensión el recurso humano es responsable directo de la competitividad de la organización, de ahí que se ha producido un auge en la gestión de los activos intangibles debido a sus particularidades propias que los hacen difíciles de reproducir o imitar. Por tanto, el docente es la persona responsable y calificada para ser gestor del conocimiento en la organización, puesto que una organización de

excelencia es aquella que aprende todos los días, su aprendizaje es continuo, innovador y creativo para lograr organizaciones más eficientes y competitivas.

c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. “La participación directa se manifiesta en el apoyo y evaluación de la enseñanza a través de visitas a las aulas y la provisión de la retroalimentación formativa y sumativa en los maestros” (p.45).

Frente a estos retos y desafíos en la educación, los docentes de excelencia en su totalidad conforman sin excepción la ventaja competitiva que marca la diferencia en el funcionamiento de la organización. Los resultados obtenidos en lo que respecta a los problemas del sector educación, el principal problema es la deficiente formación del profesor y en segundo lugar los currículos desactualizados. Esta problemática, debe ser vista por el líder pedagógico como una oportunidad para incentivar la reflexión y las acciones necesarias de este recurso intangible en las entidades educativas que el país necesita en todos los niveles para el cumplimiento de los objetivos educativos del milenio.

d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. “Liderazgo que no sólo promueve sino directamente participa con los maestros en el aprendizaje profesional formal o informal” (p.46).

Al respecto, se afirma que el factor docente es el mecanismo preciso de la transformación educativa, y actor principal de la innovación de los modelos y estrategias de enseñanza. Los maestros como mediadores de lo planificado deben intervenir a través de un cambio de mentalidad que busque la excelencia, es decir debe ser un auténtico motivador y convencido de que la transformación natural puede ejercerse mediante su ejemplo en un comportamiento consciente de sus efectos en otras personas. En vista de ello es esencial reconsiderar la función de los líderes pedagógicos como factor de cambio institucional.

e) Garantía de un entorno ordenado y de apoyo. “La protección de tiempo para la enseñanza y el aprendizaje por reducción de las presiones e interrupciones externas y el establecimiento de forma ordenada y de apoyo tanto dentro como fuera de las aulas” (p.46).

La educación en el país plantea problemas que se deben afrontar de manera técnica y pedagógica, sobre todo en lo que respecta a los procesos de enseñanza – aprendizaje. Por ello, la prioridad apremiante es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos a través de una escuela de alto rendimiento que sepa articular el currículo, la dinámica educativa del aula, pero sobre todo motivar al docente para que tome una decisión urgente de impulsar la función que le pertenece de manera idónea y competitiva.

La nueva educación requiere de nuevos líderes pedagógicos con una nueva visión de futuro que redefina la cultura, la doctrina, el modelo y una forma idónea de internalizar el comportamiento y creencias en el estilo organizativo a seguir.

Variable 2: Desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2014) definió desempeño docente como:

Un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza (p.17).

Conforme a lo citado, la práctica de la enseñanza, de los maestros debe caracterizarse por su visión prospectiva de la profesión con los diversos actores implicados en el ejercicio de su carrera; es muy importante que el docente trate a los

estudiantes adecuadamente y tome conciencia de los aspectos más difíciles y problemáticos de la instrucción, así como de los posibles pensamientos previos de los estudiantes acerca de la misma. Por las razones expuestas, el docente utiliza sus facultades mentales para observar el estilo y ritmo de aprendizaje del niño, por ello su clase debe ser amena y rica en nuevos conocimientos que favorezcan la comprensión de los estudiantes. En resumen, lo importante es que el profesor gestione actividades de aprendizaje donde los estudiantes tengan que ejercitar las habilidades cognitivas o estrategias cognitivas que les permitan lograr la meta de aprendizaje anhelada.

Para Guzmán (2015) desempeño docente representa la experticia y dominio de “los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas” (p.25).

Los docentes a diario enfrentan retos profesionales de gran amplitud como es estar preparados para desarrollar una serie de innovaciones o reformas pedagógicas estructuradas sistemáticamente para el logro de objetivos institucionales y pedagógicos que conduzcan a óptimos procesos educativos de acuerdo a aprendizajes reales y según las necesidades de los estudiantes en razón de mejorar el desempeño y los resultados. Un aspecto importante a tener en cuenta es la participación, colaboración y liderazgo que desenvuelva el maestro en el escenario educativo conformado por una combinación de actitudes y labores que hacen énfasis a las metas comunes entre los miembros de una institución u organización. En este sentido, la iniciativa, la intervención, las decisiones y el desempeño conforman realizaciones que muestran la satisfacción del estudiante y su entorno.

Por otro lado, González, Eguren y Belaunde (2014) realizaron un estudio en cuatro regiones del Perú, considerando lo siguiente:

Contar con un perfil del desempeño docente es necesario para un trabajo de formación en servicio, es decir, que sean muy profesionales en su desempeño. En esa línea de acción, el desempeño del docente de la

escuela pública en el nivel primaria debe cumplir de manera eficiente la construcción de los aprendizajes en los estudiantes (p.4).

Por tanto, desde la óptica del desempeño, el maestro dirige o guía las acciones conducentes al logro de las competencias de sus estudiantes, asimismo ayuda de manera activa a definir la visión de su plantel y gestionar los recursos y estructuras, a través de una definición colectiva y dinámica en las formas de lograr apropiadamente los objetivos centrales de la escuela.

En consecuencia, el docente es un líder pedagógico capaz de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las acciones que integran su desempeño, se desarrolla con un sentido claro; con conocimiento de lo que ocurre en las aulas, su experiencia debe estar sujeta a los nuevos enfoques de enseñanza para promover el trabajo docente basado en la necesidad de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, González, Eguren y Belaunde (2014) también señalaron un conjunto de variables relacionadas al desempeño docente:

Clima de aula. Este elemento se desarrolla a partir del trato del docente a los estudiantes. Se caracteriza por el respeto que se da entre ambos, la participación interactiva y la atención a las reglas de convivencia ya establecidas.

Organización de la sesión. Aquí se desarrolla el trabajo del aula de acuerdo a los contenidos de la sesión de aprendizaje.

Prácticas instruccionales. Aquí las actividades instruccionales son propositivas y la retroalimentación suministra la participación oral en un intercambio de ideas y posturas entre docente y estudiante (p.5).

Conforme a lo citado, se corrobora en la experiencia y en la observación que muchos maestros muestran dificultades en sus prácticas pedagógicas debido a su limitada formación profesional, además de la confusión generada por procedimientos de reforma del sistema, y aspectos culturales y sociales propios del sistema educativo en el Perú. La investigación se llevó a cabo en los departamentos de Arequipa,

Huamanga, Iquitos y Piura en un total de 10 escuelas quienes reciben capacitación y tienen una dotación de recursos educativos que deberían potenciarlos en el mejoramiento de la práctica educativa.

En resumen, las instituciones educativas a pesar de que poseen ciertas ventajas educativas evidencian resultados poco alentadores, echo que se confirma en lo expuesto en el CADE por la educación (2016) indicando que “pese a la baja calidad educativa de las instituciones y la deficiente formación de los profesores, para este año, la percepción de mejoras sigue siendo aún baja” (p.1). Esta declaración, corrobora lo señalado anteriormente, dada que muchos maestros como de Piura, Huamanga e Iquitos todavía siguen organizando las clases alrededor de contenidos temáticos que son elaborados a partir de información literal.

El estudio también señaló que en Arequipa los docentes organizan las sesiones a partir del desarrollo de habilidades, lo que se traza a manera de objetivos. Una característica coincidente en todos los departamentos de estudio fue la ausencia clara de los momentos diferenciadores en la sesión (momentos de inicio, de desarrollo y de cierre). El estudio concluye que en Piura e Iquitos se evidencia intentos por definir claramente el inicio de una sesión; pero en general, las clases comienzan cuando se empieza a tratar un tema cualquiera y terminan cuando es hora de salir al recreo o de regresar a casa, sin hacer una síntesis de lo trabajado en la sesión ni una adecuada transición a la siguiente sesión. Respecto, a las prácticas institucionales se determinó que los docentes, en todas las localidades evidenciaron un patrón de interacción equivalente que gira alrededor del bosquejo de preguntas cerradas por parte del docente, que espera una contestación preestablecida del estudiante.

Finalmente, se concluyó en la investigación que las preguntas no registran la comprensión de procesos, al análisis, a la formulación de conjeturas o contextos alternativos; solo se trata de un dato definido, como un nombre, una fecha, un número que le permite al docente continuar en la dirección que desea, por tanto, su enseñanza resulta retórica y poco auténtica.

Evaluación del desempeño docente

Cabe señalar que la evaluación del desempeño docente representa un proceso metódico cuyo propósito es exponer juicios de valor sobre la calidad del desempeño de los maestros, a través de un seguimiento continuo y sostenible del cumplimiento de sus deberes.

Para Martínez, Guadalupe y Guevara (2015) manifestaron la problemática asociada a la evaluación del desempeño docente señalando que:

Muchos gobiernos consideran al desempeño docente como un problema de urgente atención y las pruebas estandarizadas tanto nacionales como internacionales como ENLACE, EXCALE, PISA y otras, indican no solo el bajo nivel de los estudiantes en cuanto a sus aprendizajes, ello evoca un problema subyacente en los maestros, lo que demanda ser atendido con prontitud a través de cambios significativos en las políticas públicas y educativas a gran escala si se quieren ver resultados diferenciadores en un mediano plazo y de manera disruptiva para un cambio consistente en la educación peruana (p.56).

En tal sentido, la evaluación del desempeño docente representa un proceso sistemático de cambio estructural, cuyo propósito es influenciar en la eficacia del desempeño, evidenciado en la calidad de la enseñanza y en el cumplimiento responsable de toda acción ejecutada por el maestro, en respuesta de aquello que se le ha designado como encargo de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder guiar, acompañar y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante, con el fin de cumplir las tareas y funciones específicas en la función que ejerce.

En vista de ello, los profesores deben considerar la evaluación del desempeño como el dominio de contenidos, orientaciones y propósitos pertinentes a su labor dentro del aula. Por ello, su práctica pedagógica debe caracterizarse fundamentalmente por el dominio de contenidos contextualizados, asimismo debe

saber evaluar en sus tres diferentes formas como son: la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación para lograr la consistencia interna de su profesionalización y consecuentemente poseer las capacidades necesarias para enseñar.

Características del buen maestro

Un buen maestro es un verdadero profesional de la educación, cuando se conduce con idoneidad y profesionalmente. El docente escogió la carrera por vocación no por obligación y sabe que está colaborando con el desarrollo humano de sus estudiantes, cultivando en ellos el pensamiento crítico, resolutivo y participativo. Por tanto, los docentes de excelencia tienen expectativas positivas de sus estudiantes, desde el principio hasta el final. Un buen maestro tiene un auténtico interés en las perspectivas que trazan sus estudiantes. Los buenos maestros son personas, incondicionales y tolerantes; saben construir un ambiente agradable y estimulante en la escuela; tienen confianza en la capacidad de todos sus alumnos y logran que todos ellos tengan éxito.

La realidad es una y cambia todo el tiempo, en ese sentido el maestro debe afrontar diversos retos y cambios en su tarea pedagógica. Para ello, el maestro debe comprender, conocer y evaluarse asimismo para tener referentes en su accionar, llevando a la práctica aquellas recomendaciones tan importantes para su desempeño como para su formación profesional, por ello el docente necesita complementarse con metodologías complementarias que dirijan su acción pedagógica al dominio de su profesión, siendo su desempeño clave en el trabajo del educador

Por consiguiente, la enseñanza presume un trato correcto a los estudiantes a través del dominio de contenidos, conocimientos y metodologías transformadoras de alto rendimiento. Por ello, crear un ambiente propicio para el aprendizaje registra la habilidad del docente para establecer un clima adecuado de respeto a las reglas y empatía dentro del aula. Por tanto, la enseñanza es determinante para el aprendizaje de los estudiantes, y es a su vez concluyente, porque ayuda a crear metas, objetivos

y metodología específica para potenciar el aprendizaje y mejorar la calidad de la educación. En tal sentido el buen docente, motiva y evaluar objetivamente respetando los ritmos de aprendizaje y aprovechando al máximo el tiempo en actividades pertinentes y relevantes para los educandos. Finalmente, se afirma que el profesionalismo del maestro alude a un conjunto de factores que integran las metodologías con las actividades desarrolladas en el aula

Dimensiones del desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2014), señala las dimensiones del desempeño docente desde el enfoque de desempeño o actuación en la institución educativa como:

- a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo didáctico y educativo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, así como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, y la selección de materiales educativos, pertinentes y un conocimiento de las distintas formas de evaluar durante el aprendizaje.
- b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza, respetando la diversidad en todas sus expresiones. Refiere el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de contenidos, los recursos didácticos, la motivación continua a los estudiantes, y la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación (p.19).

Dadas estas características pedagógicas o profesionales atribuidas a los docentes, se afirma que los maestros deben reunir un conjunto de características de actuación en el ámbito educativo, concernientes con sus desempeños y atributos éticos dirigidos a conducir el aprendizaje de los estudiantes y otras responsabilidades pedagógicas e

institucionales, de acuerdos a los diferentes contextos y ambientes de interacción, para un cumplimiento eficaz de desempeño que resulte en el fortalecimiento de la escuela y de la sociedad.

1.3 Justificación

El presente estudio está amparado por el proyecto de investigación y por los problemas precisos que se han estudiado, asimismo, las conclusiones se justifican en los resultados alcanzados y en la base teórica que marcó el horizonte del estudio.

1.3.1 Justificación teórica

La investigación para todos los interesados alcanza un marco teórico rico y abundante, que ayuda a comprender los conocimientos denominados teorías, los cuales buscan exponer las relaciones positivas entre ambas variables de estudio, de este modo se pone de relieve su importancia y pertinencia en un mundo tan competitivo y lleno de necesidades, pero muy ligados al liderazgo y consecuentemente en su desempeño.

1.3.2 Justificación práctica

La justificación de orden práctico se aprecia cuando se desarrolla el liderazgo pedagógico en una institución educativa con el propósito de que el desempeño del maestro sea ventajoso para la armonía, el respeto y el desarrollo institucional. También es pertinente el estudio porque desde el punto de vista práctico se observa claramente como incide la investigación en la comunidad educativa, así como el progreso propio del desempeño personal y profesional del docente, conociendo que ambos tienen vinculación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

1.3.3 Justificación metodológica

La investigación desarrolló una metodología de estudio de enfoque cuantitativo, en tal razón se ha elaborado un cuestionario correctamente dimensionado y esmerado para medir numéricamente las variables en estudio. Por otro lado, técnicamente se emplearon instrumentos de escala ordinal para medir el liderazgo pedagógico y un cuestionario para medir el desempeño docente, ambos elaborados y administrados en el campo pedagógico, los cuales se tornan en herramientas de diagnóstico eficaces para descubrir aquellas asociaciones vinculadas al tema de estudio.

1.4. Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

1.5 Formulación de la hipótesis**1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Hipótesis específica 4

Existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Hipótesis específica 5

Existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

1.6 Objetivo

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Liderazgo pedagógico

Definición conceptual

Según Robinson (2012) el liderazgo pedagógico es la diferencia entre el liderazgo instruccional y el transformacional, definido como “conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado” (p.2).

Definición operacional

El liderazgo pedagógico formula una cualidad o atributo de los docentes, considerando la transformación continua de las Instituciones en lo pedagógico, en el aprendizaje y en las relaciones interpersonales de los maestros, con el fin de mejorar la calidad educativa de las organizaciones en la formulación de las metas y expectativas, dotación de recursos estratégicos, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.

Desempeño docente

Definición conceptual

Según el Ministerio de Educación (2014) definió desempeño docente como:

Un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de

revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza (p.17).

Definición operacional

El desempeño docente representa el dominio eficiente de los conocimientos, técnicas y competencias que el docente pone en juego para resolver circunstancias cognitivas y vivenciales en la praxis pedagógica en las dimensiones preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Establecimiento de metas y expectativas	1. Metas 2. Consenso 3. Promover logros	1-3		
Uso estratégico de los recursos	1. Propósitos con el personal 2. Propósitos con los materiales 3. Recursos económicos 4. Priorizar	4-7	Ordinal	Bueno (63-85)
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	1. Reflexiona sobre la enseñanza 2. Currículo 3. Observación 4. Monitorear	8-11		Regular (40-62)
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	1. Involucramiento 2. Liderazgo	12-13		
Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	1. Enseñanza 2. Entorno ordenado 3. Normas claras 4. Respaldo	14-17		Malo (17-39)

Nota: Adaptado por Robinson (2012)

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conocimiento	1-10	Ordinal	Bueno (107-145)
	2. Conceptos			
	3. Actualización			
	4. Programación			
	5. Contenidos			
	6. Procesos			
	7. Diseño			
	8. Organización			
	9. Evaluación			
	10. Secuencia sesiones			10-19
1. Relaciones interpersonales				
2. Logros				
3. Diversidad				
4. Relaciones optimas				
5. Diálogo				
6. Organización				
7. Experiencias				
8. Cambios				
9. Oportunidades				
10. Propósitos				
11. Teoría				
12. Estrategias				
13. Recursos tecnológicos				
14. Necesidades especiales				
15. Métodos				
16. Instrumentos				
17. Evaluaciones				
18. Criterios				
19. Compromisos de logros				

Nota: Adaptado por Ministerio de Educación (2014)

2.3 Metodología

El método de investigación utilizado es el método hipotético deductivo, conforme a ello el método se basa o se desarrolla en la objetividad para su replicabilidad.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el método hipotético deductivo se basa en un conjunto de normas lógicas para obtener conjeturas o generalizaciones” (p.185).

2.4 Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica. En vista de ello, el estudio, se cimienta en conocimientos y principios científicos debidamente comprobados que dan sustento a las variables y al conocimiento de cada una de ellas.

De acuerdo con Vara (2015) señaló que “la investigación básica diagnostica la realidad, adapta teorías y utiliza instrumentos de medición probatoria para las hipótesis” (p.236).

Por tanto, el estudio se basa en el método científico sin compararlo con ningún aspecto práctico, solo busca el conocimiento, sin ocuparse de una solución práctica del problema.

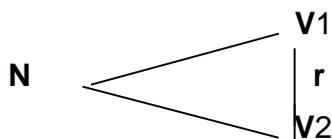
También se desarrolló un enfoque cuantitativo en el estudio, en ese sentido, Hernández, et al. (2014) manifestó que “los estudios bajo este enfoque abordan los problemas en un procedimiento secuencial y probatorio sobre la realidad observada, formulando hipótesis mediante la medición matemática y el análisis estadístico con la intención de probar las teorías planteadas” (p.40).

2.5 Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional. Por consiguiente, ambas variables no fueron manipuladas por el investigador, solo se buscó asociar las variables en una relación hipotética y lógica en una población de estudio.

Para Hernández, et al. (2014) “el diseño correlacional no manipula la realidad observada, solo asocia o vincula las variables de investigación para recolectar los datos una sola vez en forma transaccional” (p. 3).

En vista de ello, el diseño que corresponde es el siguiente:



Dónde:

N : Población

V1: Liderazgo pedagógico

V2: Desempeño docente

r : relación

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, et al. (2014) “la población es el total de elementos a investigar” (p.191).

Según lo señalado la población estuvo conformada por 63 docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – Agustino.

Tabla 3
Distribución de la población de docentes

Docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – Agustino	Población
Docentes	63
Total	63

Fuente: Nómina de docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – Agustino

El criterio utilizado para determinar la muestra de estudio se basó en el tamaño, de la población y dado que es una población pequeña y también accesible, se determinó trabajar con toda la población. En consecuencia, el estudio es censal.

2.7 Técnicas de recolección de datos

Técnicas

La investigación utilizó la técnica de la observación para representar y correlacionar ambas variables de investigación, asimismo se utilizó la técnica de la encuesta que es un procedimiento para seleccionar los datos con la finalidad de conocer las opiniones, ideas o características sobre los acontecimientos determinados a investigar.

Instrumentos

Según Hernández, et al. (2014) “los cuestionarios hacen referencia a un conjunto de interrogaciones sistematizadas en categorías, con opciones de respuestas delimitadas o cerradas para medir las variables en estudio” (p.217).

En la presente investigación para medir ambas variables de estudio y conocer su comportamiento en la realidad observada se determinó utilizar como instrumento de recolección de datos a un cuestionario de escala ordinal.

Ficha técnica: Liderazgo pedagógico

1. Cuestionario. De autoría de Roger Enrique Lecaros León
2. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico
3. Administración : Individual
4. Duración : Aproximadamente 15 minutos
5. Materiales : Hoja de cuestionario
6. Estructura : Cuestionario con 17 ítems que evalúa cinco dimensiones
7. Puntuación : Cada ítem resuelto tiene una puntuación del 1 al 5
8. Niveles : Malo, regular y bueno.

Tabla 4

Valoración de categorías del instrumento liderazgo pedagógico

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

Fuente: propia

Ficha técnica: Desempeño docente

1. Cuestionario. De autoría de Roger Enrique Lecaros León
2. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico
3. Administración : Individual
4. Duración : Aproximadamente 15 minutos
5. Materiales : Hoja de cuestionario
6. Estructura : Cuestionario con 29 ítems que evalúa cinco dimensiones
7. Puntuación : Cada ítem resuelto tiene una puntuación del 1 al 5
8. Niveles : Malo, regular y bueno.

Tabla 5**Valoración de categorías del instrumento desempeño docente**

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

Fuente: propia

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez de contenido se desarrolló bajo el criterio de juicio de expertos, utilizado los criterios de pertenencia, relevancia y claridad. En conclusión, los expertos señalaron que el instrumento es aplicable.

Respecto a la confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, en consecuencia, se determinó utilizar la confiabilidad Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo del 70%, en un grupo piloto de 20 trabajadores. Obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 6**Distribución del coeficiente Alfa de Cronbach**

Variable/Dimensión	Valor mínimo requerido	Valores obtenidos
Variable 01: Liderazgo pedagógico	70% (0,70)	92,82% (0,9281)
Dimensión 01: Establecimiento de metas y expectativas	70% (0,70)	82,59% (0,8259)
Dimensión 02: Uso estratégico de los recursos	70% (0,70)	82,86% (0,8286)
Dimensión 03: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	70% (0,70)	83,00% (0,8300)
Dimensión 04: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	70% (0,70)	87,77% (0,8777)
ordenado y de apoyo	70% (0,70)	82,84% (0,8284)
Dimensión 05: Garantía de un entorno	70% (0,70)	98,74% (0,9874)
Variable 02: Desempeño docente	70% (0,70)	93,95% (0,9395)
Dimensión 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	70% (0,70)	93,95% (0,9395)
Dimensión 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	70% (0,70)	98,82% (0,9882)

Según la tabla 5, el valor de los coeficientes calculados, en la variable liderazgo pedagógico obtuvo un valor de 0,9281 y en la segunda variable desempeño docente calculó un valor de 0,9874. Por lo tanto, ambos instrumentos son altamente confiables.

2.8 Método de análisis de datos

Para la aplicación de los instrumentos se solicitó la autorización a la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – Agustino, y una vez logrado el permiso se procedió a realizar la recolección de datos en la muestra de estudio

Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico *SPSS* versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y figuras respectivas, utilizando la estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

2.9 Consideraciones éticas

La presente investigación se basa en la veracidad, autenticidad y honestidad científica; Asimismo, se han respetado las normas científicas respetando los derechos intelectuales de sus autores y citando correctamente a los mismos. Por lo tanto, la investigación obtuvo información sumamente auténtica y confiable. Respecto a la redacción del informe de tesis utilizó el manual APA 6° edición elaborándose las citas textuales y parafraseadas respetando los derechos de autor. En conclusión, todos los resultados obtenidos fueron comprobados correctamente, sin la manipulación de datos y guardándolos confidencialmente y con reserva profesional.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable 1: Liderazgo pedagógico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	26,98%
Regular	39	61,90%
Bueno	7	11,11%

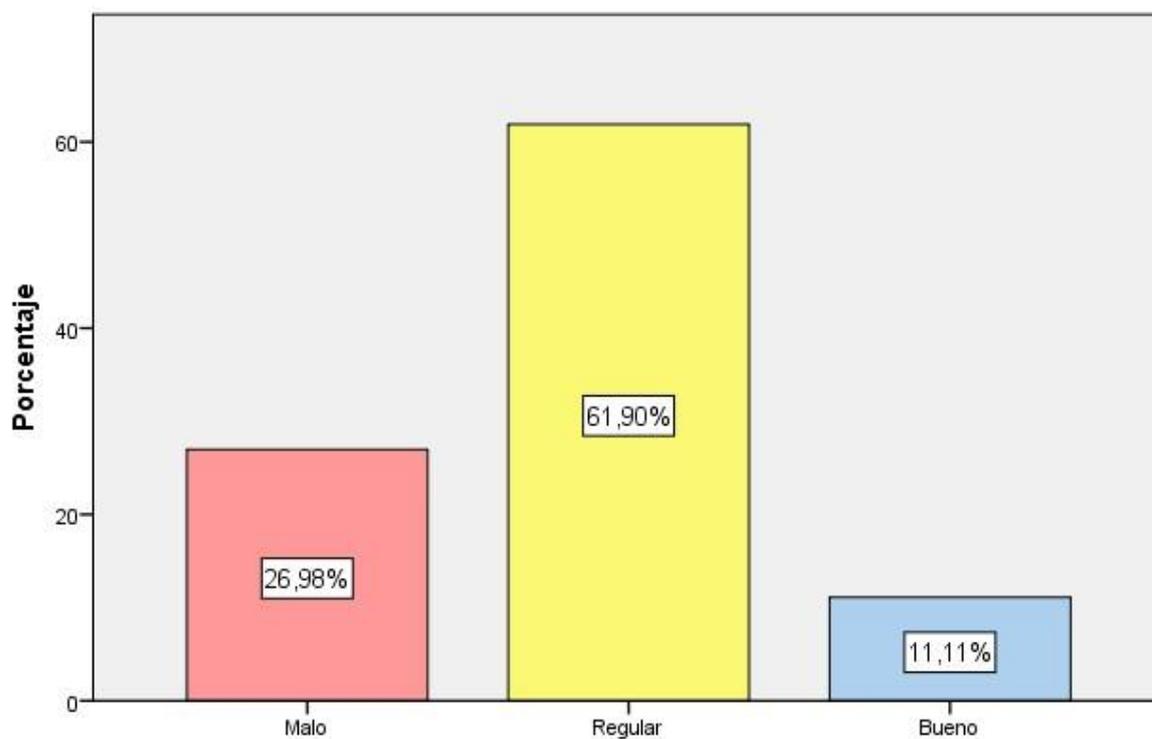


Figura 1. Gráfico de barras de la variable 1: Liderazgo pedagógico

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 1, el 61,90% de los docentes percibieron un nivel regular en su liderazgo pedagógico, asimismo el 26,98% indicaron un nivel malo, y el 11,11% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	23,81%
Regular	41	65,08%
Bueno	7	11,11%

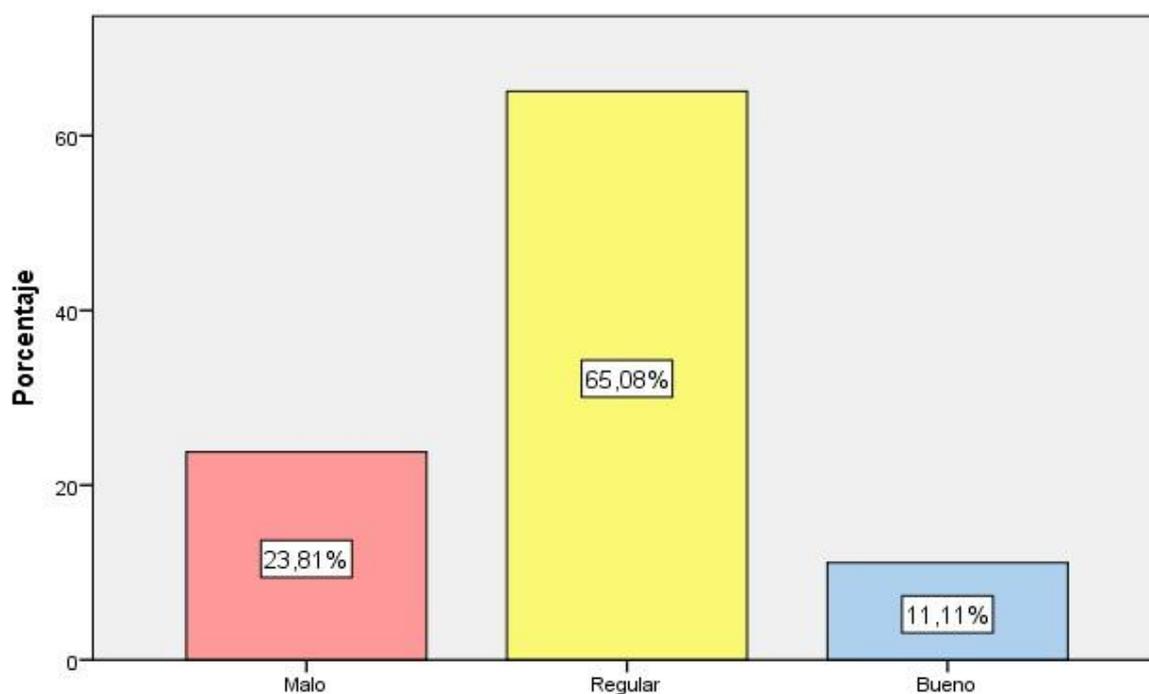


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 2, el 65,08% de los docentes percibieron un nivel regular respecto de sus capacidades para el establecimiento de metas y expectativas, mientras que el 23,81% indicaron un nivel malo y el 11,11% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 2: Uso estratégico de los recursos

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión 2: Uso estratégico de los recursos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	28,57%
Regular	37	58,73%
Bueno	8	12,70%

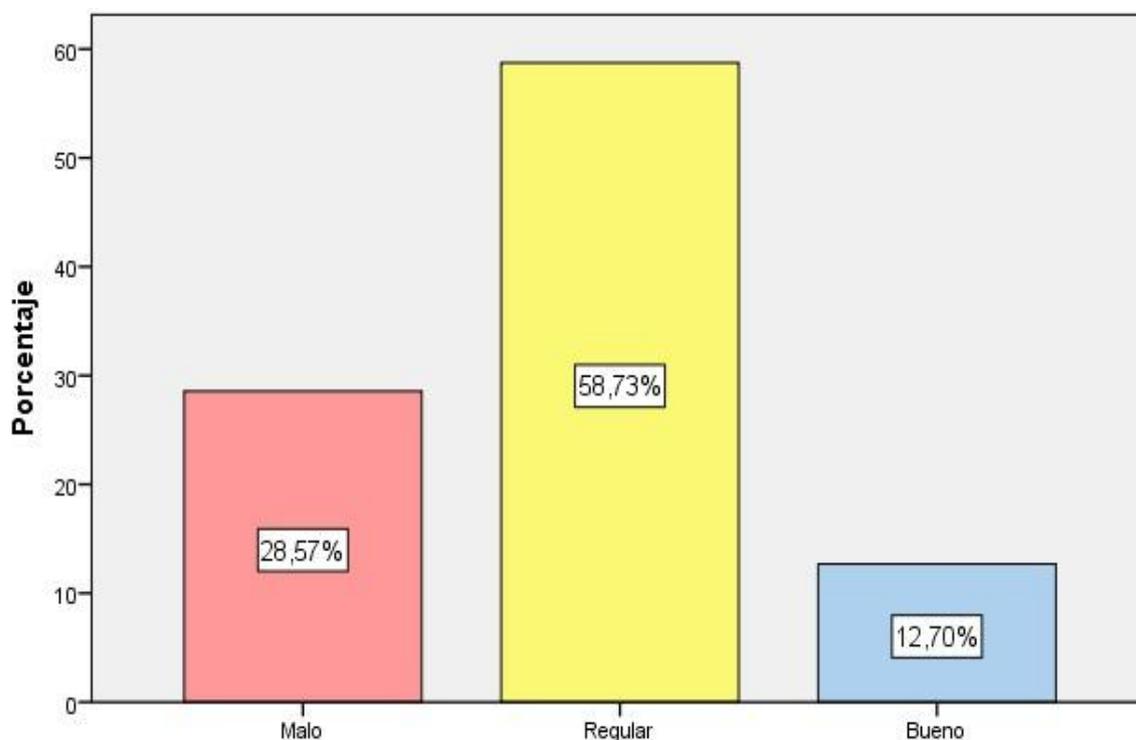


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 2: Uso estratégico de los recursos

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 3, el 58,73% de los docentes percibieron un nivel regular respecto a sus capacidades para el uso estratégico de los recursos, mientras que el 28,57% de ellos indicaron un nivel malo y el 12,70% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	20,63%
Regular	37	65,08%
Bueno	8	14,29%

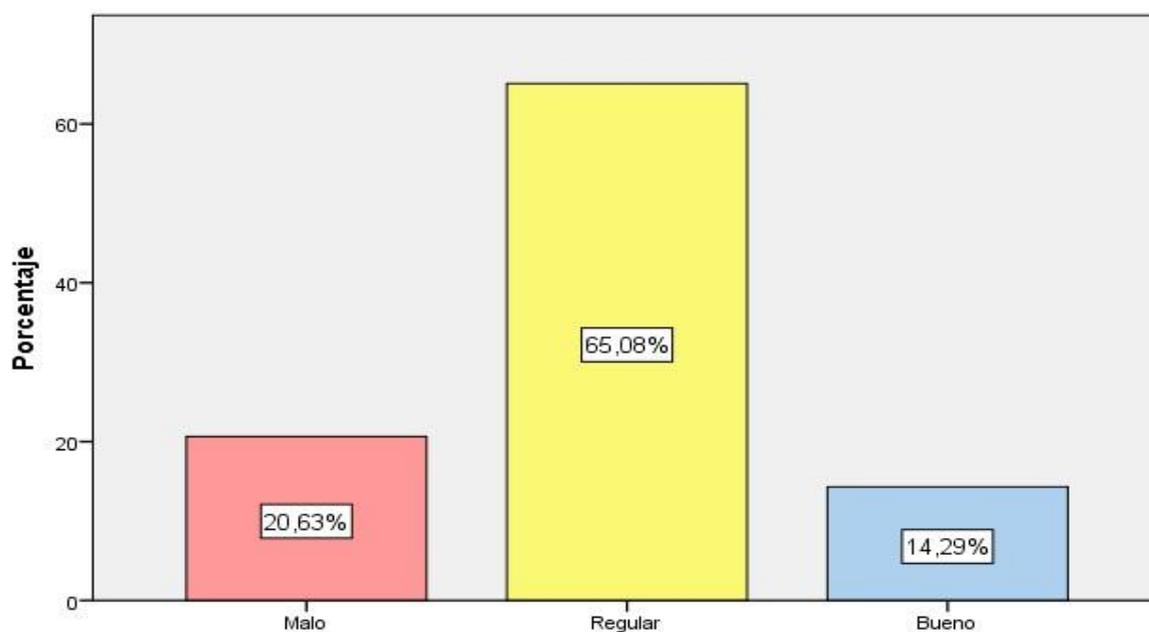


Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 4, el 65,08% de los docentes percibieron un nivel regular respecto a sus capacidades de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, mientras que el 20,63% de ellos indicaron un nivel malo y el 14,29% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	25,40%
Regular	39	61,90%
Bueno	8	12,70%

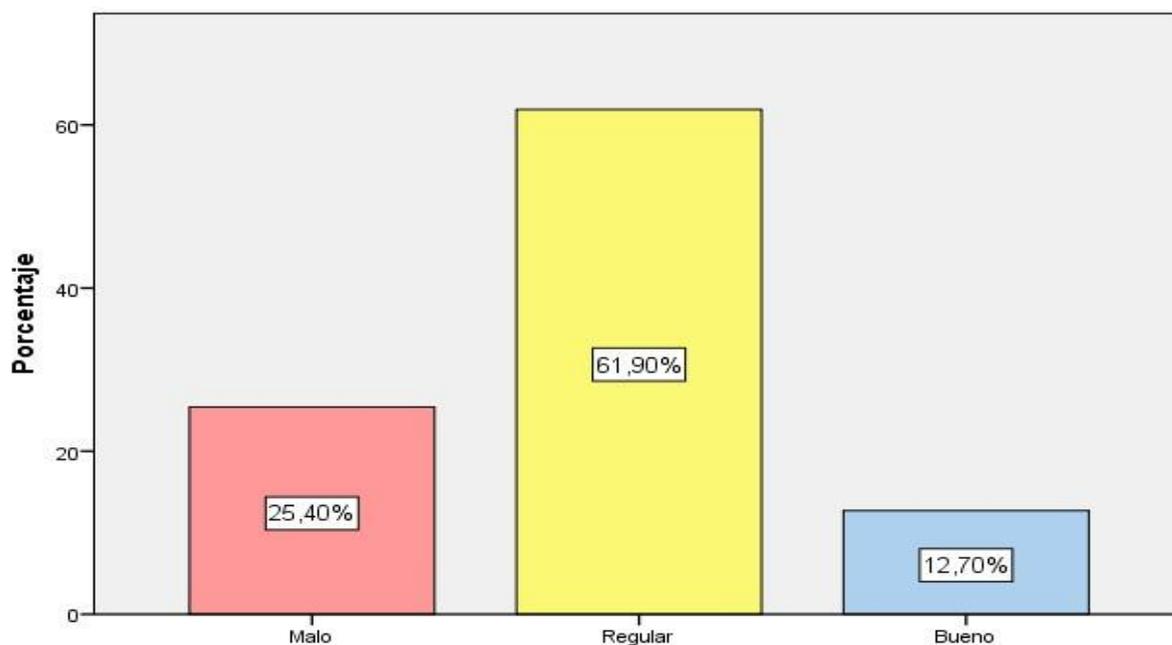


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 5, el 61,90% de los docentes percibieron un nivel regular respecto a sus capacidades para la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, mientras que el 25,40% de ellos indicaron un nivel malo y el 12,70% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 5: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión 5: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	28,57%
Regular	40	63,49%
Bueno	5	7,94%

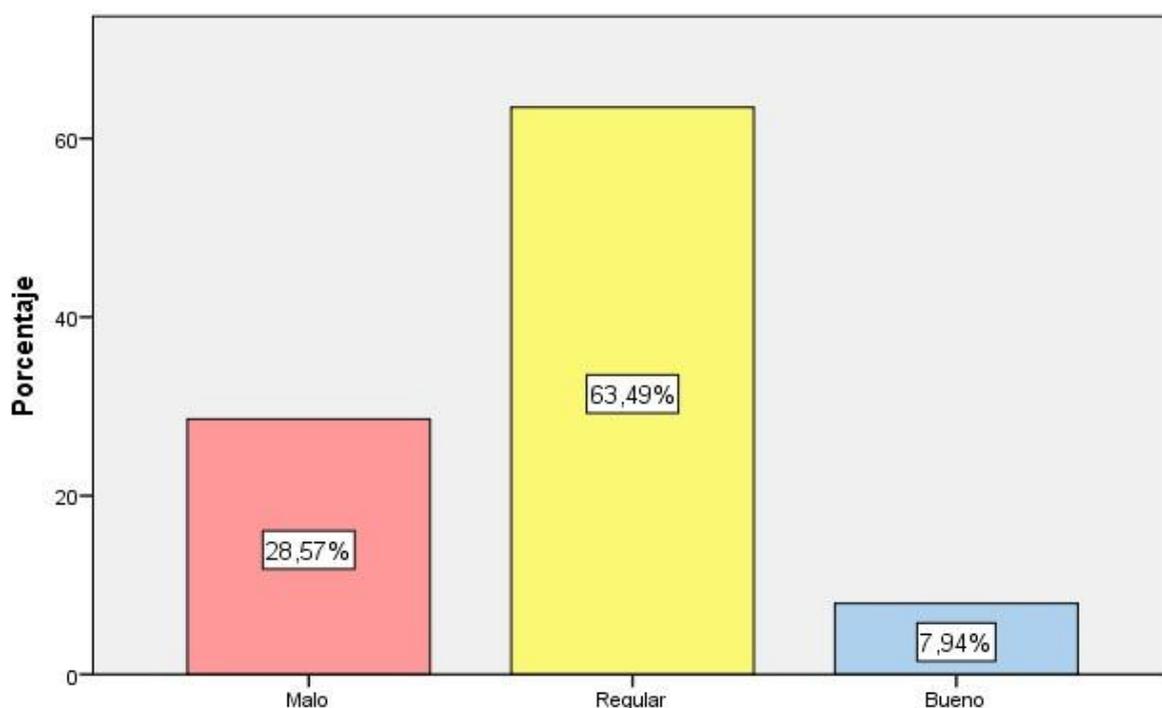


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión 5: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 6, el 63,49% de los docentes percibieron un nivel regular respecto a sus capacidades para lograr la garantía de un entorno ordenado y de apoyo, mientras que el 28,57% de ellos indicaron un nivel malo y el 7,94% indicaron un nivel bueno.

Variable 2: Desempeño docente

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la variable 2: Desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	28,57%
Regular	41	65,08%
Bueno	4	6,35%

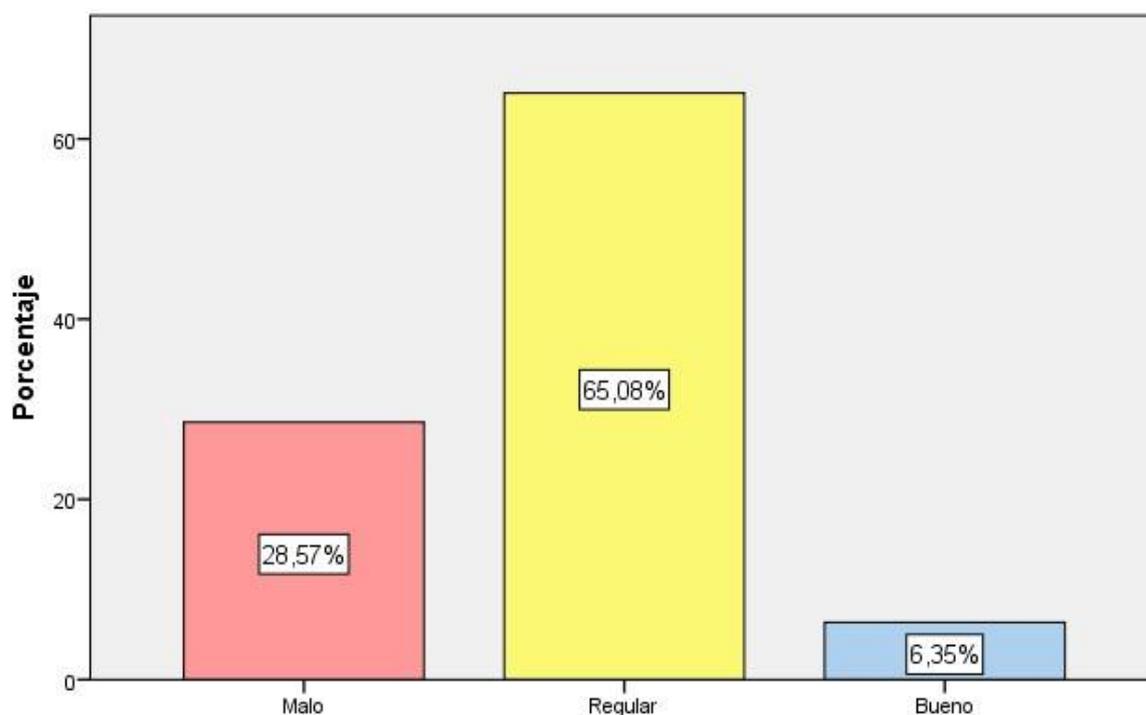


Figura 7. Gráfico de barras de la variable 2: Desempeño docente

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 1, el 65,08% de los docentes percibieron un nivel regular de desempeño docente, mientras que el 28,57% el de ellos indicaron un nivel malo y el 6,35% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	33,33%
Regular	34	53,97%
Bueno	8	12,70%

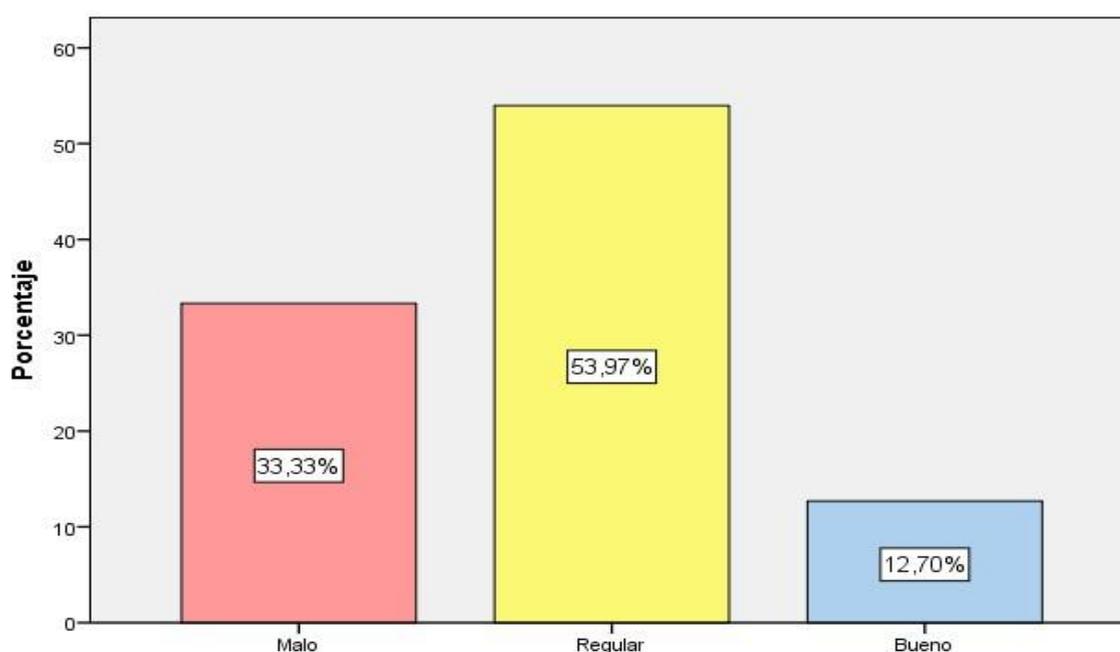


Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo con la tabla 14 y la figura 1, el 53,97% de los docentes percibieron un nivel regular de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 33,33% de ellos indicaron un nivel malo y el 12,70% indicaron un nivel bueno.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	26,98%
Regular	41	65,08%
Bueno	5	7,94%

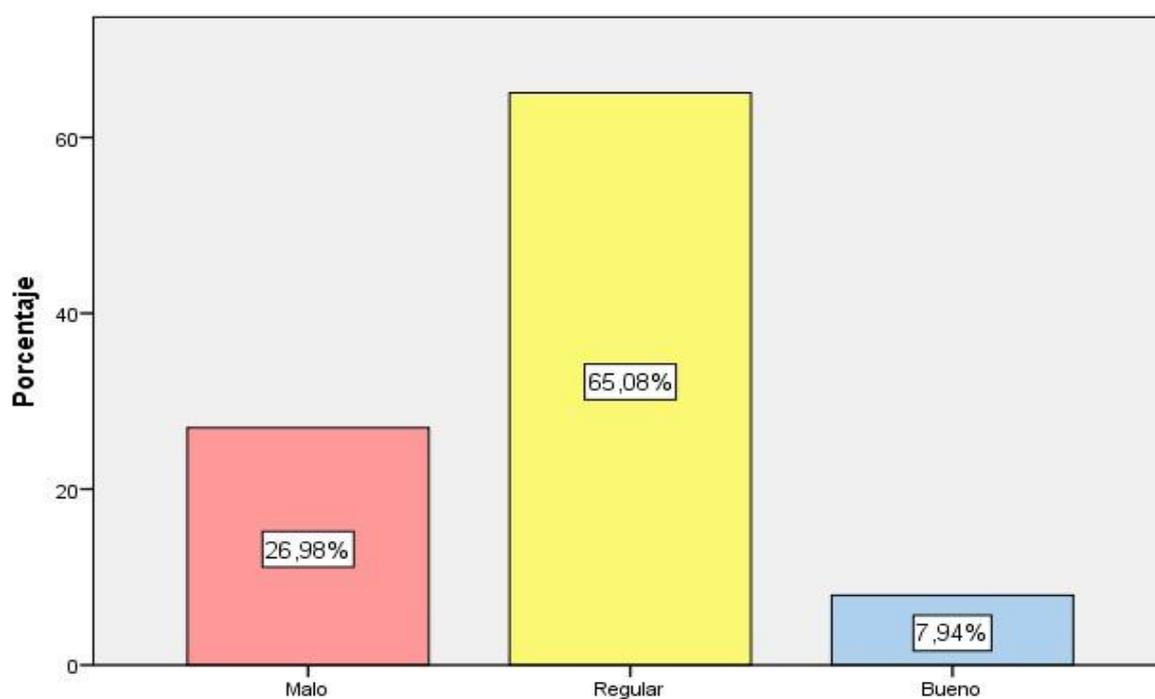


Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo con la tabla 15 y la figura 9, el 65,08% de los docentes percibieron un nivel regular de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 26,98% de ellos indicaron un nivel malo y el 7,94% indicaron un nivel bueno.

3.1 Prueba de normalidad

Se realizó una prueba de normalidad a las variables y dimensiones en estudio, aplicando la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el grupo estudiado fue grande (mayor a 50 personas). Para esta prueba, se consideró un valor de significancia inferior a 0,05 para poder afirmar una diferencia significativa respecto a una distribución normal, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 16

Resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variable/dimensión	Valores de significancia
Variable 01: Liderazgo pedagógico	0,000047
Dimensión 01: Establecimiento de metas y expectativas	0,000020
Dimensión 02: Uso estratégico de los recursos	0,002517
Dimensión 03: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	0,000000
Dimensión 04: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	0,000000
Dimensión 05: Garantía de un ambiente seguro y de soporte	0,000000
Variable 02: Desempeño docente	0,2000

De acuerdo con la tabla 16, la variable 01 y sus respectivas dimensiones tuvieron distribuciones significativamente distintas a la normal, mientras que lo contrario sucedió con la variable 02.

3.2 Prueba de hipótesis

La prueba de las hipótesis generales y específicas fueron realizadas por medio de una prueba estadística de correlación, la cual fue llevada a cabo por medio en base a los siguientes aspectos:

1. Variable 1: Liderazgo pedagógico: Variable cualitativa ordinal

- Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 2: Uso estratégico de los recursos: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 5: Garantía de un ambiente seguro y de soporte: Dimensión cualitativa ordinal

2. Variable 2: Desempeño docente: Variable cualitativa ordinal

Por lo tanto, se optó por aplicar la Prueba Estadística No Paramétrica de Spearman, la cual permitió comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas, aplicando un margen de error de 5%. Esta evaluación se llevó a cabo de la siguiente forma:

Evaluación del valor de significancia

Sirvió para determinar la existencia de correlación, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 17

Criterios para evaluación del valor de significancia

Resultados	Valores de significancia	Conclusiones
Valores de aceptación	Menores a 0.05	Existe correlación. Se puede continuar con la prueba de hipótesis.
Valores de rechazo	Mayores o iguales a 0.05	No existe correlación. Se rechaza la hipótesis.

Evaluación del valor del coeficiente de correlación

Sirvió para determinar la fuerza y tipo de correlación, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 18

Criterios para evaluación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
[-1.00]	Correlación negativa perfecta
<-1.00 -0.90]	Correlación negativa muy alta
<-0.90 -0.70]	Correlación negativa alta
<-0.70 -0.40]	Correlación negativa moderada
<-0.40 -0.20]	Correlación negativa baja
<-0.20 - 0.00>	Correlación negativa muy baja
[0.00]	Correlación nula
<0.00 0.20>	Correlación positiva muy baja
[0.20 0.40>	Correlación positiva baja
[0.40 0.70>	Correlación positiva moderada
[0.70 0.90>	Correlación positiva alta
[0.90 1.00>	Correlación positiva muy alta
[1.00]	Correlación positiva perfecta

Correlaciones deseadas: positiva alta, muy alta o perfecta.

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Ho: No existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Tabla 19

Tabla de contingencia entre el Desempeño Docente y Liderazgo Pedagógico

			LIDERAZGO PEDAGÓGICO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño Docente	Malo	Recuento	17	1	0	18
		% del total	27,0%	1,6%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	0	38	3	41
		% del total	0,0%	60,3%	4,8%	65,1%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	17	39	7	63	
	% del total	27,0%	61,9%	11,1%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 19, se observa que hay una mayor predominancia en la categoría regular entre ambas variables con un 60,3%, seguido la categoría mala 28,6%, en cuanto a los resultados entre la variable Desempeño docente y Liderazgo pedagógico.

Tabla 20

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general

		Variable 2 Desempeño docente
Variable 1	Rho de Spearman	0,758
Liderazgo pedagógico	Significancia	0,00´

De acuerdo con la tabla 20, el valor de significancia calculado (0,00´) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,758) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de la hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Tabla 21

Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión establecimiento de metas y expectativas

		Establecimiento de Metas y			Total	
		Expectativas				
		Malo	Regular	Bueno		
Desempeño Docente	Malo	Recuento	15	3	0	18
		% del total	23,8%	4,8%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	0	38	3	41
		% del total	0,0%	60,3%	4,8%	65,1%
Total	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		Frecuencia esperada	1,0	2,6	,4	4,0
	% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%	
	Recuento	15	41	7	63	
	% del total	23,8%	65,1%	11,1%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 21, en relación con la variable desempeño docente y la dimensión establecimiento de metas y expectativas muestra que la dimensión influye positivamente y guarda una relación positiva en función a la variable, por lo cual se puede admitir que si existe una relación directa entre la variable desempeño docente y la dimensión establecimiento de metas y expectativas.

Tabla 22

Resultados de Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 1

Dimensión 1		Variable 2
Establecimiento de metas y expectativas		Desempeño docente
	Rho de Spearman	0,769
	Significancia	0,00´

De acuerdo con la tabla 22, el valor de significancia calculado (0,00´) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,769) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Tabla 23

Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión uso estratégico de los recursos

			Uso estratégico de los recursos			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño docente	Malo	Recuento	18	0	0	18
		% del total	28,6%	0,0%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	0	37	4	41
		% del total	0,0%	58,7%	6,3%	65,1%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	18	37	8	63	
	% del total	28,6%	58,7%	12,7%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 23, en relación con la variable desempeño docente y la dimensión uso estratégico de los recursos muestra que la dimensión influye positivamente y guarda una relación positiva en función a la variable, por lo cual

se puede admitir que si existe una relación directa entre la variable desempeño docente y la dimensión uso estratégico de los recursos.

Tabla 24

Resultados de Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 2

		Variable 2 Desempeño docente
Dimensión 2	Rho de Spearman	0,762
Uso estratégico de los recursos	Significancia	0,00´

De acuerdo con la tabla 24, el valor de significancia calculado (0,00) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,762) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Tabla 25

Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

		Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desempeño docente	Malo	Recuento	13	5	0	18
		% del total	20,6%	7,9%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	0	36	5	41
		% del total	0,0%	57,1%	7,9%	65,1%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	13	41	9	63	
	% del total	20,6%	65,1%	14,3%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 25, con relación a la variable desempeño docente y la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo muestra que la dimensión influye positivamente y guarda una relación positiva en función a la variable, por lo cual se puede admitir que si existe una relación directa entre la variable desempeño docente y la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Tabla 26

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

		Variable 2 Desempeño docente
Dimensión 3 Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Rho de Spearman	0,739
	Significancia	0,00´

De acuerdo con la tabla 26, el valor de significancia calculado (0,00´) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,739) indica que la correlación

es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de la hipótesis específica 4

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Tabla 27

Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

		Promoción y participación en el			Total	
		aprendizaje y desarrollo de los maestros				
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño docente	Malo	Recuento	16	2	0	18
		% del total	25,4%	3,2%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	0	37	4	41
		% del total	0,0%	58,7%	6,3%	65,1%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	16	39	8	63	
	% del total	25,4%	61,9%	12,7%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 27, en relación con la variable desempeño docente y la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros muestra que la dimensión influye positivamente y guarda una relación positiva en función a la variable, por lo cual se puede admitir que si existe una relación directa entre la variable desempeño docente y la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.

Tabla 28

Resultados de la Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 4

		Variable 2 Desempeño docente
Dimensión 4 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	Rho de Spearman	0,717
	Significancia	0,00´

De acuerdo con la tabla 28, el valor de significancia calculado (0,00´) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,717) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de la hipótesis específica 5

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.

Tabla 29

Tabla de contingencia entre el desempeño docente y la dimensión Garantía de un entorno ordenado y de apoyo

		Garantía de un entorno ordenado y de apoyo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desempeño docente	Malo	Recuento	18	0	0	18
		% del total	28,6%	0,0%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	0	40	1	41
		% del total	0,0%	63,5%	1,6%	65,1%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	18	40	5	63	
	% del total	28,6%	63,5%	7,9%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 29, en relación con la variable desempeño docente y la dimensión Garantía de un entorno ordenado y de apoyo muestra que la dimensión influye positivamente y guarda una relación positiva en función a la variable, por lo cual se puede admitir que si existe una relación directa entre la variable desempeño docente y la dimensión Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.

Tabla 30

Resultados de la Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 5

		Variable 2 Desempeño docente
Dimensión 5 Garantía de un ambiente seguro y de soporte	Rho de Spearman	0,721
	Significancia	0,00´

De acuerdo con la tabla 30, el valor de significancia calculado (0,00´) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,721) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

IV. Discusión

Los resultados señalan que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. Por tanto, esta correlación es positiva y alta. Asimismo, las hipótesis específicas indican como resultados correlaciones positivas y altas entre las mismas. La hipótesis general, se asemeja con las conclusiones de Montenegro (2014) exponiendo que la evaluación del desempeño docente es un factor esencial que actúa en el proceso educativo para satisfacer los intereses de la sociedad. Por tanto, el docente es una propiedad que emerge del sistema educativo, a través de un conjunto de factores relacionados entre ellos, por lo que es capaz de adaptarse a situaciones y enfrentar las adversidades. En este sentido, la educación emerge de factores y condiciones propias del ambiente familiar. Por ello, la institución educativa vislumbra el horizonte a través del desempeño docente, en consecuencia, es el agente de éxito institucional que interactúa permanentemente con el estudiante, ayudándolo a orientar y dirigir su proceso de formación. Por ello, el desempeño docente es un factor de éxito de la calidad educativa.

Por otro lado, el estudio planteo la siguiente hipótesis: existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. Esta predicción científica se asemeja con las conclusiones de Reeves (2013) señalando que existen prácticas de liderazgo directivo que diferencian a directores de escuelas, con buenos y malos resultados. Estos resultados muestran la gran preocupación de los docentes por la calidad de su trabajo; ello genera altas o bajas expectativas de rendimiento en la comunidad educativa; asimismo los resultados se relacionan con los resultados alcanzados por el análisis estadístico; puesto que la mayoría de docentes califican o perciben su liderazgo en esta dimensión en un nivel malo, por ello su importancia refiere en incentivar o fomentar un liderazgo pedagógico eficaz que motive a todos los maestros a alcanzar buenos resultados en sus rendimientos pedagógicos e institucionales, pero sobre todo con el efecto positivo o favorable en el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, la investigación confirmó que existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. Esta hipótesis confirma lo señalado por Montes (2012) indicando que el director es la persona que tiene habilidades para conducir las riendas de la escuela por el camino del éxito, no obstante, se afirma que ello solo se cumplirá si el docente cuenta con la debida experiencia que lo respalde con el ejemplo. En tal sentido el liderazgo de los docentes será eficaz si se utilizan los recursos humanos, técnicos y económicos de manera eficiente, por consiguiente, el director debe proyectarse ante la comunidad con una imagen y personalidad comprometida con las debidas ganas de trabajar al mismo ritmo todos juntos. Finalmente, se afirma que el liderazgo pedagógico debe interactuar con otros tipos de liderazgo como el líder democrático, académico, carismático cuyas características se manifiestan en la motivación personal, en toma de decisiones y en la identificación con el personal.

Estos resultados y reflexiones de estos investigadores ponen de manifiesto que el docente debe contar con un perfil preciso para el trabajo especialmente de formación en servicio, es decir, debe potencializar sus capacidades pedagógicas mientras practica la profesión. En vista de ello, el desempeño de los docentes de la escuela pública peruana tiene mucho que mejorar y para ello las recomendaciones de la investigación logran orientar las prácticas de los maestros hacia la construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes, pero sobre todo en sí mismo para un mejor desarrollo personal con efectos positivos en su práctica profesional. En cuanto a la hipótesis formulada existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017, se confirma con lo indicado por Rojas (2013) señalando que es fundamental evaluar las formas de liderazgo del equipo directivo mediante resultados de calidad recogidos del proyecto educativo institucional, en tal sentido este diagnóstico permitirá encaminar una línea de mejora continua mediante la potenciación del proceso enseñanza- aprendizaje, del clima organizacional, con los resultados obtenidos de las evaluaciones a los docentes

y de sus desempeños. Por tanto, se afirma que el equipo docente es quien asume el peso de la responsabilidad del cambio y mejora, el mismo que se traduce en el acompañamiento real y de apoyo entre docentes, lo cual es muy bien evaluado o percibido en su conjunto.

Del mismo modo se planteó que existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017, Igualmente, Nieves (2013) manifestó que la relación entre el desempeño docente y el liderazgo es significativa, señalando que el tipo de liderazgo de gestión mejora el desempeño docente en las instituciones educativas. Por consiguiente, el liderazgo pedagógico planifica, organiza, conduce y dirige. Y también mejora el desempeño de los docentes, en contraparte con un liderazgo autoritario y anárquico, que controla e impone su autoridad a los docentes, tomando decisiones en nombre del grupo, que en el tiempo no tiene una definición precisa por lo que se deja al personal docente a su libre albedrío, y consecuentemente un bajo nivel en el desempeño docente se ve afectado por un estilo de liderazgo negativo y malo.

Finalmente se afirmó que existe una relación directa entre la dimensión garantía de un ambiente seguro y de soporte y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017, por consiguiente, la hipótesis propuesta considera que la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la eficacia del desempeño en la enseñanza y responsabilidad del cumplimiento pedagógico a través de un seguimiento permanente. De tal forma que el término desempeño es toda acción ejecutada por el maestro en respuesta de aquello que se le ha designado como responsabilidad de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder situar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante, para lo cual debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función que ejerce.

Para Medina (2014), el liderazgo pedagógico expresa una cualidad esencial de los docentes, para “transformación continua de las Instituciones Educativas y la creación de una cultura de innovación para mejorar las organizaciones educativas” (p.3).

En vista de ello, el liderazgo pedagógico es una cualidad esencial para diseñar, organizar y mejorar la calidad de las instituciones educativas, a través del adelanto del conjunto de competencias pertinentes para el trabajo basado en conocimientos orientados al dominio de habilidades de comunicación más relevantes para todas los docentes y singularmente para los directivos de los centros educativos. Es importante señalar, que existe un abismo significativo entre las prácticas de aula que son prácticas que conducen a un mayor aprendizaje de los alumnos; con la potenciación del liderazgo entre docentes para aumentar el aprendizaje conjunto en todos los niveles a través de la estimulación, aliento y crecimiento como organización educativa.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,758. (Rho de Spearman)

Segunda:

Existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,769. (Rho de Spearman)

Tercera:

Existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,762. (Rho de Spearman)

Cuarta:

Existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,739. (Rho de Spearman)

Quinta:

Existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,717. (Rho de Spearman)

Sexta:

Existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,721. (Rho de Spearman)

VI. Recomendaciones

Primera:

En función a los resultados obtenidos se determina que existe una relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. En ese sentido, se puede recomendar al Ministerio de Educación promover iniciativas de vínculos de liderazgo entre los docentes y los estudiantes en los centros educativos, caracterizado por el protagonismo estable y positivo entre el binomio profesor-estudiante, teniendo en cuenta que la autoridad proviene de un acuerdo consensuado y sobreentendido entre el docente y la comunidad educativa.

Segunda:

Se recomienda al director generar la posibilidad del establecimiento de metas en función de las expectativas y desarrollo del desempeño docente pertinente debido a la estrecha relación que tienen ambas funcionalidades desarrollarse en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín, diseñar estrategias que permitan la interacción entre los docentes y alumnos para facilitar el proceso de aprendizaje y su perfeccionamiento de una manera entusiasta y motivadora, enmarcando los objetivos institucionales con visión de futuro, transmitiendo energía y despejando el riesgo que pueda lentificar el proceso del aprendizaje.

Tercera:

Se recomienda a los docentes desarrollar programas estratégicos en función de los recursos disponibles y de esa manera reforzar sus habilidades sociales, las cuales le permitirán interactuar y relacionarse de buena forma y de manera positiva y satisfactoria con los estudiantes. Por tanto, el saber emplear adecuadamente estas habilidades ayudara a que los docentes acepten a los estudiantes tal y como son, tratándolos con la misma cortesía, confiando en ellos y viviendo sin la preocupación constante por aprobación y reconocimiento de los demás, todo ello como parte de un buen desempeño docente.

Cuarta:

Debido a la existencia de una positiva relación entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, se puede recomendar tanto al director de la institución como a los docentes organizar un plan de acción en función de optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín.

Quinta:

Fomentar entre los directivos y docentes de la institución la difusión de la promoción y participación en el aprendizaje de los estudiantes en función de generar mayores posibilidades que brinden una pedagogía eficaz, como parte de un buen desempeño docente.

Sexta:

De parte de la institución debe ofrecer garantías de un entorno ordenado y de apoyo, como parte del buen desempeño docente en la Institución Educativa. De este modo poder ofrecer una calidad educativa adecuada y que tanto el aprendizaje en los alumnos como los directivos de la institución generen y promuevan un ambiente de confianza y propicio de trabajo.

VII. Referencias bibliográficas

- Ayquipa, E. (2013). *Liderazgo Institucional y Desempeño Docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay, Período 2012 -2011*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Bolívar, A. (2014). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. España: UGR.
- Calderón (2010). *Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Chauillco, Y. (2015). *Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- González, N., Eguren, M., y Belaunde, C. (2014). Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano. *Economía y sociedad*, 34(4), 14-16.
- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. México: Universidad del Salvador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Juárez, T. (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa de la Región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Martínez, C., Guadalupe, I., y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*. 11(4), 115-121.

- Maureira, O., Moforte., C y Gonzales, G. (2014). *Más liderazgo distributivo y menos liderazgo directivo*. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/132/13232069009.pdf.
- Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Perspectiva educacional.
- Melim, G. (2013). *Emociones, personalidad y liderazgo*. España: Universidad de Cádiz.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Montenegro, L. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
- Montes, F. (2012). *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia*. (Tesis de doctorado). Universidad Chihuahuense de México, México.
- Nieves, D. (2013). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Oscoco, R. (2013). *El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la IE. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

Reeves, K. (2013). *Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile.

Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.

Rojas (2013). *Significado que los Profesores de un Colegio Particular Pagado le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Perú: Macro.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	ESCALA	NIVELES
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>VARIABLE 1: Liderazgo pedagógico</p> <p>Establecimiento de metas y expectativas Uso estratégico de los recursos Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros Garantía de un entorno ordenado y de apoyo</p>	<p>ORDINAL</p>	<p>Bueno (63-85)</p> <p>Regular (40-62)</p> <p>Malo (17-39)</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño docente</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>ORDINAL</p>	<p>Bueno (107-145)</p> <p>Regular (68-106)</p> <p>Malo (29-67)</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>Existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>			
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>Existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>			

<p>Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?</p>	<p>Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p>	<p>Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el Desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017.</p>			
---	--	--	--	--	--

Fuente: teorías desarrolladas del tema.

Anexo 2. Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico

Estimado docente (a), el presente cuestionario está elaborado para evaluar “el liderazgo pedagógico”, por lo que agradecemos su importante y valiosa información. Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda. Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.

VALOR	1	2	3	4	5
CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORIA	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	1	2	3	4	5
1	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
2	El equipo docente genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.					
3	El equipo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos					
	USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS	1	2	3	4	5
4	El equipo docente regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas					
5	El equipo docente regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
6	El equipo docente regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
7	El equipo docente prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.					
	PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	1	2	3	4	5
8	El equipo docente reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.					
9	El equipo docente coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					

10	El equipo docente retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
11	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					
	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS	1	2	3	4	5
12	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
13	El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					
	GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	1	2	3	4	5
14	El equipo docente garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
15	El equipo docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
16	El equipo docente promueve normas claras y pertinentes.					
17	El equipo docente respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.					

Anexo 3. Cuestionario para medir el desempeño docente

Estimado docente (a), el presente cuestionario está elaborado para evaluar su “desempeño”, por lo que agradecemos su importante y valiosa información. Lea atentamente y maeque la respuesta con un aspa en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda. Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.

VALOR	1	2	3	4	5
CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					
4	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo,					

	estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					

Anexo 4. Base de datos según la confiabilidad: Alfa de Cronbach

Variable 01: Liderazgo pedagógico

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	5
5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	5	1	5	5	2
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1
1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2
3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3
1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Variable 02: Desempeño docente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2

Anexo 5. Base de datos para la prueba estadística descriptiva e inferencial

Variable 01: Liderazgo pedagógico

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17
3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	1	2
4	1	1	5	1	2	1	2	2	2	5	1	1	1	1	4	3
4	5	5	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2
4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	2
3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	2	2	2	2	2	1	1	4	4	1	1	3	1	1	1	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
1	3	5	2	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	3	3	3	3	2	1	1
2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	5	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2
2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	2
5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1
3	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	2	4	3	4	4	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3
3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1
3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1

3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	2	5	5	3	3	3	2	2	3	3
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Variable 02: Desempeño docente

P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	1	2	2	1	
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	1
1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2
3	2	2	2	2	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	1	1	3	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	4
4	1	1	4	5	1	1	5	5	1	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3
1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
1	5	1	5	5	5	1	1	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3
5	3	1	1	4	4	3	4	4	5	1	1	1	1	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5
3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	2	1
2	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	3
2	3	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	5	5	1	3	3	5	5	3	2	1	2	3	3	3	1	1	3
2	3	1	2	2	1	1	5	2	5	2	2	5	5	3	2	2	3	5	2	2	2	5	5	2	3	2	5	5
1	2	3	2	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	3	2	3	1	1	5	3	1	1	3	3	1	1	3	3
1	3	1	1	1	5	5	5	5	2	2	5	3	5	4	2	2	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	1
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1
2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3
2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
3	3	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2
3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3

3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	5	5	2	4	
3	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	4	
4	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	
3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	
3	1	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
1	4	5	5	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	
5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	
3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	4	5	4	
3	2	4	5	3	5	5	5	3	2	2	5	3	5	4	2	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	
3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	1	3	1	1	1	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	
3	4	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	3	
2	2	3	5	3	5	3	3	3	2	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	
1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1

Anexo 6: Juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO"

OBJETIVO: "Conocer la percepción del Liderazgo Pedagógico"

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VALDÉZ ASIO JOSÉ LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXOS VALEACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO HÚSARES DE JUNÍN-AGUSTINO - 2017"

INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA	S3NOI0'10N3W003~
<p>El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.</p>	<p>A VECES</p> <p>CASI SIEMPRE</p>	
<p>Consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje.</p>		
<p>El equipo directivo genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.</p>		
<p>El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidos por todos</p>		

<p>S3NOI:>'ICN3W0:>3H 0/A NQI:>'IJH3S80</p>				
<p>VIS3ildS31:t 30 NQI:ldO Y1 A SIH3II 13 31:t!N3 NQIOY131:t</p>	<p>Q ii:</p>	<p>,</p>	<p>~</p>	<p>~</p>
<p>SIH3II 13 A I:IOOVOIONI 13 31:t!N3 NQIOY131:t</p>	<p>Q ii:</p>	<p>~</p>	<p>,</p>	<p>~</p>
<p>I:IOOVOIONI 13 A NQISN3IHIO Y1 31:t!N3 NQIOY131:t</p>	<p>Q ii:</p>	<p>~</p>	<p>~</p>	<p>~</p>
<p>NQISN3IHIO Y1 A 318VII:IVI\ Y1 31:t!N3 NQIOY131:t</p>	<p>Q ii:</p>	<p>~</p>	<p>~</p>	<p>~</p>
<p>3HdIII31S 3HdIII31S IS'I:></p>				
<p>S3:>3\ ' / 'I:>NiiN IS'I:></p>				
<p>'I:>NiiN</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>y</p>	<p>o</p>	<p>o</p>	<p>o</p>
<p>NOISN3WIC</p>	<p>SOS~fl:>3~SO, 30 ooreai-IS3 osn</p>	<p>318'.fIH'I\J</p>	<p>O:>l~Q~V03d 0~2~3011</p>	

<p>S3NOI::>VCN311110::>3H O/A NQI::>V/H3S80</p>	<p>V.LS3ildS3M 30 NQI>dO Y1 A SIN3!! 13 3MIN3 NQI::>Y13M</p> <p>SIN3!! 13 A MOOY::>IONI 13 3MIN3 NQI::>Y13M</p> <p>MOOY>IONI 13 A NQISN31NIOY1 3MIN3 NQI::>Y13M</p> <p>NQISN31NO Y1 A 318YIMYI\ Y1 3MIN3 NQI::>Y13M</p>	<p>3HdIII31S</p> <p>3HdIII31S ISV::></p> <p>S3::>3A V</p> <p>V::>NiiN ISV::> V::>NiiN</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p> <p>El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.</p>	<p>Coordina y revisa el currículo</p>	<p></p>	<p>NOISN311111C</p>			
<p>OííI::>IHHíI::> 130 A \fZNVN3SN3 \f1 30 NQI::>Vii1VÁ3 A NQI::>VNIOHOO::>O!N31Wf3NfId</p>		<p></p>		<p></p>		<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>

<p>S3NOIOVON31111003- Q/A NQIOVJL-3\$80</p>	<p>V.1S30dS3H 30 NQI::>dO Y1ASW3!!13 3HIN3 NQI::>Y13H</p> <p>SW3!! 13 A HOOY::>ION!!3 3HIN3 NQI::>Y13H</p> <p>HOOY::>ION!!3 A NQISN3WIO Y1 3HIN3 NQI::>Y13H</p> <p>NQISN3WIO Y1 A 318YIH1A Y1 3HIN3 NQI::>Y13H</p>	<p>3-dllll31S</p>	<p>3-dllll31S ISVO</p>	<p>\$3031\</p>	<p>VONiIN</p>	<p>VONi</p>	<p>INDICADOR</p>	<p>13. El equipo directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.</p>	<p>14. El equipo directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.</p>	<p>15. El equipo directivo garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.</p>	<p>16. El equipo directivo promueve normas claras y pertinentes.</p>	<p>17. El equipo directivo respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.</p>	<p>NOISN3WIO</p>	<p>SOI 30 0110HHYS30 A 3vZI(JN3Hdy 13 N3 NQI::>Yd!::>IH1Yd ANQI->OWOHd</p>	<p>-3.nfOdOS30 A O~il~3S 31N318W'Niil 30 '!!IN'I~'I~</p>	<p>318VI~VJ</p>	<p>O::>I~Q~'103d0~2~3011</p>
---	---	-------------------	------------------------	----------------	---------------	-------------	------------------	--	---	--	--	--	------------------	---	--	-----------------	---------------------------------

(Signature)
MA DEL EVALUADOR

S3NOIO'fON3W003- 0/A NQIO'f1'~3S80							
OPCIÓN DE RESPUESTA	V.1S30dS3H 30 NQI:>dO VIASW3!113 3HIN3 NQI:>VI3H	O Z iii	/	/	/	~	~
	SW3II	O Z					
	13 A HOCY:>ICNI13 3HIN3 NQI:>VI3H	iii	/	/	/	~	/
	HOCY:>ICNI13	O Z					
A NQISN3WIC VI 3HIN3 NQI:>VI3H	iii	,	~	/	/	,	
	NQISN3WIC VI A 31BYIHYII VI 3HIN3 NQI:>VI3H	Z iii	,	,	/	~	~
	3~dW31S						
	JW31S IS'fO						
	S3031' V						
	'fONiIN IS'fO 'fONiIN		Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
	a: 8 u i5	... e e.g> e Q	ui ~ X jii	iii ui e j1 o .o e .	ai c -o 5 o	y 56 e	
	~	8 o-o(o a.e	2y s e 8~	e o:~ e a. e a. o b	v iii	e o: e e e	

NOISN3WIO
318'1fl~'lfj\

S3.INVIOi.IS3
SOI 30 3rVZION3~dV 13 ~Vd NQI:>~Vd3~d
3.1N3:>000~3dW3S30

<p>S3NOI::>tON3W0::>3- O/A NQI::>tJ~3SBO</p>	<p>V.IS3iidS311 30 N910d0 V1ASW3.1113 311.1N3 N910V1311</p> <p>SW3.II 13 A IIOOVOIONI 13 311.1N3 N910V1311</p> <p>IIOOVOIONI 13 A_N91SN3WIO V1 311.1N3 N910V1311</p> <p>N91SN3WIO V1 A 319V111VA V1 311.1N3 N910V1311</p>	<p>3~dW31S</p>	<p>3~dW31S IS!t::></p>	<p>!t::>NiiN IS!t::></p> <p>V::>NiiN</p>	<p>11. Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>12. Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p> <p>13. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p> <p>14. Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>15. Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p>
<p>NOISN3WIO</p>	<p>so, 3a 3rvz1aN3~dV 13 ~Vd VZNYt:!13SN3</p>	<p>318!t!~!tJ</p>	<p>31N3::>0a Ot:!13dW3S3a</p>	<p>S31NVIONIS3</p>	<p>Respeto, cooperación</p> <p>Resolución conflictos</p>

<p>S3NOIO'fON3W003- 0/A NQIO'fA~3SBO</p>	<p>ViS30dS3:I 30 NQI::>dO Y1 A SW3.II13 3:L.I.N3 NQI::>*131:1</p> <p>SW3.II 13 A I:HOOY::IIONI 13 3:L.I.N3 NQI::>*131:1</p> <p>HOOV::>ION#13 A NQISN3WIO Y1 3:L.I.N3 NQI::>*131:1</p> <p>NQISN3WIO Y1 A 319YII:YII Y1 3:L.I.N3 NQI::>*131:1</p> <p>3~dW31S</p>	<p>Q iii</p> <p>Q iii</p> <p>W C Z iii</p> <p>Q iii</p>					
<p>W C en</p>	<p>3~dW31S ISVO</p>						
<p>~ O W Oit:</p>	<p>S303\ 'f</p> <p>'fONiIN IS'fO</p> <p>'fONiIN</p>						
<p>NOISN3WIO</p>	<p>31B'fA~'fA</p>		<p>SOI 30 3rVZION3~dY 13 ~Yd</p>	<p>S31NYIOi!IS3</p>	<p>VZNY~3SN3</p>		

Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. Coniatio que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

S3NOIO"tON3W003~ Q/A NQIO"tM3SBO	<p>VJ.S3ildS31! 30 NQ:ldO V1ASW3J.113 31!J.N3 NQI:>Y131!</p> <p>SW3J.1 13 A !IOOV:>IONI 13 31!J.N3 NQI:Y1311</p> <p>!IOOV:>IONI 13 A NQISN3WIO V1 31!J.N3 NQI:>V131!</p>	<p>NQISN3WIO V1 A 318V!VII V1 31!J.N3 NQI:IV131!</p> <p>3~dW31S</p> <p>3Md!fi131SIS"tO</p> <p>S303" "t</p> <p>"tONiIN IS"tO</p>	"tONiIN	<p>21. Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>22. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>23. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>25. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Recursos tecnológicos.</p> <p>Estrategias pedagógicas.</p>	S31NVIONIS3	NOISN3WIO
							SOI 30 3rVZION3~dV 13 ~Vd VZNV~3SN3

<p>z IQ ... e(W W O t) ji: W I- ji: O</p>	<p>S3NOIO'fFON3W003- Q/A NQIO'fFJ~-3S80</p>	<p>Q iii</p>			
<p>W W O t) ji: W</p>	<p>YIS3idS3II 30 NQI:>dO Y1 A SII'3J.I 13 3IIJ.N3 NQIOY13II</p>	<p>Q iii</p>			
<p>W W O t) ji: W</p>	<p>SII'3J.I 13 A IIOOV:>IONI 13 3IIJ.N3 NQIOY13II</p>	<p>Q iii</p>			
<p>W W O t) ji: W</p>	<p>IIOOV:>IONI 13 A NQISN3WIO Y1 3IIJ.N3 NQIOY13II</p>	<p>Q iii</p>			
<p>W W O t) ji: W</p>	<p>NQISN3WIO Y1 A 318YIIIV\ Y1 3IIJ.N3 NQIOY13II</p>	<p>Q iii</p>			
<p>W et- t) n.</p>	<p>3-dW31S</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>3-dW31S IS'fFO</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>S303J\ 'ff</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>0.: 'fFONiIN IS'fFO</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>'fFONiIN</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>Elaboro instrumentos evaluar el avance y aprendizaje individual los estudiantes.</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p>				
<p>W et- t) n.</p>	<p>Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>				



FIRMA DEL EVALUADOR

NOISN3WIO S01 30 3r'fZION3~dV 13 ~Vd \fZNVf:!'13SN3
318'1fl~'fFJ\ 31N3:>0a 0~3dW3S30

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"LIDERAZGO PEDAGÓGICO"

OBJETIVO: "Conocer la percepción del Liderazgo Pedagógico"

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

ALVARO ALVARO HUALA, A. DORADO OLIVERA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

<p>S3NOIOVC N3 W003H O/A NQIOVJH3S80</p>				
<p>V.IS30dS3II 30 NQI:>dO Y1ASW31113 3111N3 NQI:>"1311</p>	<p>Q</p>			
<p>SW311 13 A IIOOVOIONI 13 3111N3 NQI:>"1311</p>	<p>Q</p>			
<p>IIOOV:>IONI 13 A NQISN3WIO Y1 3111N3 NQI:>"1311</p>	<p>Q</p>			
<p>NQISN3WIO Y1 A 318VIIIVA Y1 3111N3 NQI:>"1311</p>	<p>Q</p>			
<p>3HdW31S</p>				
<p>3HdW31S ISVO</p>				
<p>S303JA 7#</p>				
<p>VONiIN ISVO</p>				
<p>VONiIN</p>				
<p>INDICADOR</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.</p>	<p>El equipo directivo prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos</p>
<p>NOISN3WIC</p>	<p>SOS~í:~)3~ SO, 30 0::>IE>U~.IS3 OSñ</p>			

<p>S3NOI0'10N3W003H O/A NQ10'11H3S90</p>	<p>V.LS3fldS3H 30 NQI:>dO V1 ASW3II13 3HIN3 NQI:IV13H</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>	<p>iii</p>
<p>3HdW31S</p>	<p>3HdW31S IS'10</p>	<p>S303\ '1</p>	<p>'10N1IN IS'10</p>	<p>'10N1IN</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>				
<p>10. El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.</p>	<p>11. El equipo directivo monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.</p>	<p>Monitorea sistemáticamente</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>	<p>El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.</p>						

NOISN3WIO

o,n:mnm:> 130 A VZN\fn3SN3\fl 30
NQI:\fn\fn\3 A NQI:\fnIO~OO:>O.IN31Wf3N\fld

319'11H'11\

O:>I~Q~\f03d 0~2~3011

<p>S3NOI::>VCN3W0::>3H Q/A NQI::>V\H3S80</p>	<p>VI.S30dS3H 30 NQIOdO Y1ASW3J.113 3HJ.N3 NQIOY13H</p> <p>SW3,U 13 A HOOYOIONI 13 3HJ.N3 NQIOY13H</p> <p>HOOYOIONI 13 A NQISN3WIO Y1 3HJ.N3 NQIOY13H</p> <p>NQISN3WIO Y1.A 318YIHY\ Y1 3HJ.N3 NQIOY13H</p>	<p>3HdW31S</p> <p>3HdW31S ISV::></p> <p>S3::>3\ //</p> <p>'fl::>NiIN isVO</p>	<p>'fl::>NiIN</p>	<p>12. El equipo directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>13. El equipo directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.</p> <p>14. El equipo directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.</p> <p>15. El equipo directivo garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.</p> <p>El equipo directivo promueve normas claras y pertinentes.</p> <p>El equipo directivo respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.</p>	<p>NOISN3Wta</p> <p>S01 30 0110HHYS30 A 3rVZKJN3HdY 13 N3 NQIOYdIOUHYd ANQIOOWOHD</p> <p>'3H:IOdOS30 A osneas 3IN318Wf Nil 30 V\JIN~f~</p>
---	---	--	----------------------	---	--


FIRMA DEL EVALUADOR

<p>S3NOI::>VCN3W0::>3H Q/A NQI::>1f/H3S80</p>					
<p>Y1S30dS311 30N910d0 V1ASW31113 3111N3 N91::>V1311</p> <p>SW311</p> <p>13 A 1100::>IONI13 W 3111N3 N910V1311 in W</p> <p>IIOOV::>IONI13 A N91SN3WIO V1 3111N3 N910V1311</p> <p>N91SN3WIO V1 A 318VIIIIV V1 3111N3 N910V1311</p>	<p>Q</p> <p>in</p> <p>Q</p> <p>Q</p> <p>in</p> <p>Q</p> <p>in</p>				
<p>3HdW31S</p>					
<p>3HdW31S isVO</p>					
<p>\$3:3A V</p>					
<p>V::>NiIN IS'f::></p> <p>V::>NiIN</p>					
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				
<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>	<p>W<et:en</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p> <p>O:O:~</p>				

NOISN3WIC S01 30 3r\FZION3~dVf 13 ~fd NQI::>~Vd3~d

318/H'IfA 3.1N3::>0a~3dW3S3a

Procesos pedagógicos

Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.

Creo, selecciono diversos recursos estudiantes como sc aprendizaje.

Evaluación

Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

S3.IN\10il.IS3

<p>S3NOI:>VCN3W0:>3-0/A NQI:>V/\-3\$80</p>	<p>V.LS3ildS311 30 NQIOdO V1ASW3.U13 311.1N3NQIOV1311</p> <p>SIH3.II 13 A IIOOVOIONI 13 311.1N3NQIOV1311</p> <p>IIOOVOIONI 13 A NQISN31HIOV1 311.1N3NQIOV1311</p> <p>NQISN31HIO V1 A 318VIIIIV\ V1 311.1N3NQIOV1311</p>	<p>Q iii</p> <p>Q iii</p> <p>S iii</p> <p>Q iii</p>	<p><</p> <p><</p> <p><</p> <p><</p>	<p>-</p> <p><</p> <p><</p> <p><</p>	<p><</p> <p><</p> <p><</p> <p>.....</p>	<p><</p> <p><</p> <p><</p> <p><</p>	<p><</p> <p>-</p> <p>-</p> <p><</p>
<p>3~dW31S</p> <p>3~dW31S ISV:></p> <p>\$3:)3\ V</p> <p>V:>NiIN ISV:></p> <p>V:>NiIN</p>	<p>16. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>17. Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p> <p>18. Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p> <p>19. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>20. Constató que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p>	<p>de</p>	<p>S31NYIOíIIS3</p>	<p>Actitud reflexiva crítica.</p>	<p>de</p>	<p>de</p>	<p>de</p>
<p>NOISN3WIC</p>	<p>SOI 30 3rVfZION3~dY 13 ~Yd</p>	<p>VfZNYtj3SN3</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
<p>318VI~V/\</p>	<p>31N3:>00 Otj3dW3S30</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>

<p>S3N01:)\fON3W0::>3~ O/A NQI::>\fJ\~3SBO</p>	<p>YI.S3ildS3M 30 N910d0 Y1 A SIII3L113 3MI.N3 N910V13M</p> <p>SIII3L1 13 A MOOYOIONI 13 3MI.N3 N910Y13M</p> <p>MOOYOIONI 13 A N91SN311f1IO Y1 3MI.N3 N910Y13M</p> <p>N91SN3IIIIIO Y1 A 318YIMV1 Y1 3MI.N3 N910Y13M</p>	<p>O Z</p> <p>iii</p> <p>O Z</p> <p>iii</p> <p>O Z</p> <p>iii</p> <p>O Z</p> <p>iii</p>	<p>3~dW31S</p> <p>3~dW31S ISf::></p> <p>S3::>3J\1f</p> <p>f::>NfIN ISf::></p>	<p>f::>NfIN</p>	<p>21. Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>22. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>23. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>25. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>INDICADOR</p>	<p>S3.IN\IGil.IS3 so, ao 3rfZIGN3~d\ 13 ~Vd \fZN\~3SN3</p>	<p>318\fl~\fJ\</p>	<p>3.IN3:::>0a~3dW3S3a</p>
--	---	---	---	--------------------	---	-------------------------	--	--------------------	-------------------------------

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES										
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	SI	NO	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	SI	NO	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		SI	NO	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	SI	NO					
DESEMPEÑO DOCENTE	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Instrumentos validos	26. Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.																							
		Toma de decisiones	27. Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.																							
		Evaluación	28. Evaluó los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.																							
		Compromisos	29. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.																							


 FIRMA DEL EVALUADOR



**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa
Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017**

AUTOR:

Bach. Roger Enrique Lecaros León

Roger6477@hotmail.com

Escuela de postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Este

Resumen

La presente investigación se titula: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017, el objetivo de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. El estudio representa un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño correlacional. La unidad de análisis estuvo conformada por 63 docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman alcanzando la siguiente conclusión: se ha demostrado que existe una relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017 con un Rho de Spearman de 0,758.

Cabe señalar, que la investigación es pertinente desde un punto de vista práctico para toda la comunidad educativa, dado que el estudio expuso las relaciones positivas entre ambas variables de estudio.

Palabras Clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente, metas, y aprendizaje.

Abstract

The present research is entitled: Pedagogical Leadership and Teaching Performance at the Glorioso Educational Institution Húsares de Junín - El Agustino - 2017, the research objective was to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance at the Glorioso Húsares Educational Institution of Junín - El Agustino - 2017. The study represents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a quantitative approach of basic type and correlational design. The unit of analysis was formed by 63 teachers of the Educational Institution Glorioso Húsares de Junín. For the process of inferential data the Spearman statistic was applied, reaching the following conclusion: it has been demonstrated that there is a direct relationship between the pedagogical leadership and the teaching performance in the Glorioso Educational Institution Húsares de Junín - El Agustino - 2017 with a Rho Of Spearman of 0.758.

It should be noted that the research is pertinent from a practical point of view for the entire educational community, since the study exposed the positive relations between both study variables.

Key words: pedagogical leadership, teaching performance, goals, and learning.

Introducción

La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional Montes (2012) presentó la tesis titulada "El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia", concluyendo que existe relación entre el liderazgo y el desempeño directivo en un 69% demostrado con el estadístico de correlación de Rho Spearman. A nivel nacional Calderón (2010) presentó la tesis titulada "Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional

de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú. Concluyendo que existe una relación entre el tipo de liderazgo de gestión y el desempeño docente. Con un valor de 0,76 Rho de Spearman.

El liderazgo, mejora el desempeño docente a través de una mejor concentración del trabajo en aspectos referidos al cumplimiento del deber y un gran entusiasmo por tomar decisiones acertadas para dirigir y motivar a otros hacia el logro de un fin común. El desempeño de los docentes debe caracterizarse por la visión prospectiva de la profesión, por ello el docente debe tratar a los estudiantes adecuadamente para el logro de objetivos institucionales y pedagógicos que conduzcan a óptimos procesos educativos de acuerdo con aprendizajes reales y según las necesidades de los estudiantes en razón de mejorar el desempeño y los resultados. Para Robinson (2012) el liderazgo pedagógico es la diferencia entre el liderazgo instruccional y el transformacional, definido como "conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado" (p.2). En otra perspectiva, el Ministerio de Educación (2014), definió desempeño docente como Un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza (p.17).

Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Determinar la relación que existe entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Determinar la relación que existe entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Determinar la relación que existe entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Determinar la relación que existe entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017

Metodología

El estudio desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, de tipo básica y de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló que “los estudios de este enfoque abordan los problemas bajo un procedimiento secuencial y probatorio sobre la realidad observada, para ello se formulan hipótesis y su comprobación se basa en la medición matemática y en el análisis estadístico con el propósito de probar las teorías propuestas” (p.40).

Para Hernández, et al. (2014) “el diseño correlacional no manipula la realidad observada, solo asocia o vincula las variables de investigación para recolectar los datos una sola vez en forma transaccional” (p. 3).

La población estuvo conformada por 63 docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – Agustino. El estudio fue censal.

La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo Lickert para medir las variables de estudio. Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico *SPSS* versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y figuras respectivas, utilizando la estadística descriptiva para describir el

comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

Resultados

Los resultados señalaron:

Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,758. Del mismo se demostró que existe relación directa en cada una de las hipótesis específicas propuestas.

Discusión

La hipótesis general, se asemeja con las conclusiones de Montenegro (2014) exponiendo que la evaluación del desempeño docente es un factor esencial que actúa en el proceso educativo para satisfacer los intereses de la sociedad. Por tanto, el docente es una propiedad que emerge del sistema educativo, a través de un conjunto de factores relacionados entre ellos, por lo que es capaz de adaptarse a situaciones y enfrentar las adversidades. En este sentido, la educación emerge de factores y condiciones propias del ambiente familiar. Por ello, la institución educativa vislumbra el horizonte a través del desempeño docente, en consecuencia, es el agente de éxito institucional que interactúa permanentemente con el estudiante, ayudándolo a orientar y dirigir su proceso de formación. Por ello, el desempeño docente es un factor de éxito de la calidad educativa.

Conclusiones

Primera:

Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,758. (Rho de Spearman)

Segunda:

Existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,769. (Rho de Spearman)

Tercera:

Existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de los recursos y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,762. (Rho de Spearman)

Cuarta:

Existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,739. (Rho de Spearman)

Quinta:

Existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,717. (Rho de Spearman)

Sexta:

Existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,721. (Rho de Spearman)

Referencias

- Calderón (2010). *Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.Minedu.Gob.Pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeño-docente.pdf>.

Montes, F. (2012). *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia*. (Tesis de doctorado). Universidad Chihuahuense de México, México.

Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* México D. F.: Mc Graw-Hill.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Roger Enrique Lecaros Leon estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09809320 con el artículo titulado “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha

Nombres y apellidos

Firma _____

Roger Enrique Lecaros Leon
D.N.I. N° 09809320