



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

**El liderazgo pedagógico para contribuir al desempeño docente de
la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de
Piura, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Ruiz Navarro, Mayra Liliana ([ORCID: 0000-0001-8565-4369](https://orcid.org/0000-0001-8565-4369))

ASESOR:

Mg. Agurto Marchán, Winner (ORCID: 0000-0002-0396-9349)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, a mis padres, a mi ángel en el cielo “Mamá Margarita” y al más grande amor mi hijo Dick Alejandro que me motivan por mejorar y luchar por mis ideales.

La Autora.

Agradecimiento

Agradecer al todo poderoso y a mi familia porque a pesar de las adversidades me ayudan a darle lucha a la vida.

A mi hijo porque él me acompaña en el día a día con sus ocurrencias.

La autora.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: Determinar el estilo de liderazgo pedagógico para contribuir al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.	17
Tabla 2: Diagnóstico del estilo de liderazgo en la institución educativa.	19
Tabla 3: Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	20
Tabla 4: Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	22
Tabla 5: Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	24
Tabla 6: Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	26
Tabla 08: Matriz de Operacionalización de variables	45

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el estilo de liderazgo pedagógico para contribuir al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019 La investigación es de diseño no experimental y de tipo descriptivo simple – propositiva, se consideró una muestra de 50 docentes. Se puede concluir que el liderazgo pedagógico es básico en la educación a nivel global, pues tiene una función decisiva en la mejora de los resultados escolares, ante ello se puede decir que sí contribuye positivamente al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, puesto que ayuda en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo tanto en el aula como en la escuela en general, conllevando a un mejor desempeño del docente, el mismo que influye en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, los profesores deben ser conscientes de la gran ayuda y su rol principal en el cambio académico, y de las distintas formas en las que se puede satisfacer las demandas actuales que requieren una enseñanza amplia y profunda.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, desempeño, enseñanza, calidad, habilidades.

Abstract

The general objective of this research was to determine the pedagogical leadership style to contribute to the teaching performance of the FAP educational institution. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019 The research is of a non-experimental design and of a simple descriptive - propositional type, a sample of 50 teachers was considered. It can be concluded that pedagogical leadership is basic in education at a global level, since it has a decisive role in improving school results, before it can be said that it does contribute positively to the teaching performance of the FAP educational institution. ALF Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, since it helps in motivation, skills and working conditions both in the classroom and in school in general, leading to better teacher performance, which influences the quality of student learning. . Likewise, teachers must be aware of the great help and their main role in academic change, and of the different ways in which current demands that require broad and deep teaching can be met.

Keywords: pedagogical leadership, performance, teaching, quality, skills.

I. INTRODUCCIÓN

En lo que concierne a la educación, la gran mayoría de los países en este siglo concuerda en su papel fundamental en el desarrollo social y económico del país. (Casas, 2018). Además, los cambios significativos en ciencia, tecnología y educación en las últimas décadas significan cambios en las instituciones educativas, permitiendo que los estudiantes reciban formación en la incertidumbre. Por lo tanto, es necesario hacer cambios con quienes dirigen, administran y movilizan las escuelas, diversos estudios han mencionado que los directores son una parte importante del ejercicio de su liderazgo docente en la gestión de la docencia y tangencialmente en el aprendizaje de los educandos y el funcionamiento de la escuela. (Rafael & Orbegozo, 2019).

Es por ello que según Abu & Arar (2019), argumentaron que el liderazgo pedagógico es un proceso de colaboración entre educadores, estudiantes y los demás participantes de la comunidad, buscando mejorar el desempeño del alumno, maestros y comunidad en general. En Ecuador, el sistema educativo suele estar dominado por métodos o estrategias adoptados por otros países / regiones, para muchos docentes estos cambios o cambios son rápidos, por razones de mejora o simplemente para mantener la estabilidad laboral, deben adaptarse a este sistema. Sin embargo, algunos docentes sienten la presión de tener que seguir registrando al momento de registrar cierta información durante el proceso educativo, separando así su labor real de formación de estudiantes del proceso de gestión. (Alcívar-Moreira, et al., 2021).

Por otro lado, Contreras (2016) mencionó que el liderazgo educativo es un nuevo concepto global para las escuelas. Su función es brindar servicios a su alumnado y una enseñanza de calidad, promover el crecimiento personal y profesional, pues para llevar a cabo un cambio real en el ámbito educacional y mejoramiento a nivel global de las escuelas, los profesores y directores deben estar correctamente orientados y actualizados para concientizarlos sobre su rol

de mediadores en estos procesos tan importantes en la formación de las personas.

De acuerdo con Riccato y Amore (2018) en una encuesta realizada en España muestra que ejercer el liderazgo no significa el pleno progreso de su ámbito docente. La estructura compleja y la apatía enraizada de la cultura escolar en estos centros han afectado negativamente estos temas. Por lo tanto, recomiendan que los directores tengan la capacidad práctica de intervenir en el proceso de enseñanza. Sin perder la integridad y la colaboración centrales, la gestión escolar se ha convertido en una profesión atractiva en el sentido más amplio del concepto de autonomía. Para cambiar el modelo de empresa, elija un modelo de conversión en el modelo de negocio que pueda tomar decisiones que sean imparciales o no comprometidas. La educación puede sentar una base sólida para la vida diaria de los estudiantes. Esto se refiere a recibir una educación de alta calidad y asegurar que las personas adquieran los aprendizajes, destrezas y comportamientos que se centren en lograr una vida adulta sostenible y enfrentar nuevos cambios educativos. El "Plan de Desarrollo 2013-2018" incluye "México con educación de alta calidad", que garantiza el desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación para los ciudadanos mexicanos con el fin de obtener un capital humano bien capacitado y desarrollar el máximo potencial de los estudiantes. (Atoche, Salazar & Durán, 2016).

En Europa, la gestión del desempeño impregnó las escuelas bajo el ímpetu de la Comisión Europea que empujó a los gobiernos a elevar los estándares de educación y mejorar el apoyo a los docentes. Mientras que, en Flandes, donde se realizó un estudio, los directores de las escuelas, por decreto, se esperaba que se orienten y documenten el desempeño de sus maestros definiendo primero tareas individuales y objetivos institucionales, para ello se realiza un seguimiento y se anota mediante un informe formal, manifestando si funciona satisfactoriamente o no. (Van, Peccei, & Decramer, 2020).

Por su parte Casas (2019) en Perú afirma la existencia de una correlación directa sobre la gestión docente del director y el desempeño docente, y existe una alta correlación positiva. De este modo, si la conducción del director se enfoca en la enseñanza, en consecuencia, la eficiencia y eficacia del maestro alcanzará un nivel más alto, y si su trabajo se enfoca en la burocracia y la administración más que en la enseñanza, entonces el desempeño del maestro será menor. Al trabajar con los maestros para impulsar y guiar la colectividad educativa y gestionar el estatus del proceso de enseñanza, el director hará que los maestros a cargo tengan un mejor desempeño y sean los mediadores para mejorar a la par el aprendizaje de los estudiantes

El éxito del liderazgo radica en su influencia en el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, las tareas de gestión deben centrarse en todo aquello que conduzca a una mejor enseñanza y un mejor aprendizaje. La observación se ha convertido en un aspecto importante de la evaluación del desempeño en los centros educativos, en los centros educativos se entiende la observación como un factor clave para mejorar la práctica, las habilidades, los conocimientos y el desempeño de los docentes, y es fundamental para mejorar la calidad de estas prácticas. En varios estudios se considera una herramienta de enseñanza y retroalimentación transformadora que puede evaluar directamente la práctica docente. Al verificar varios sistemas de observación en diferentes países, se encontró que las observaciones en el aula varían según los sistemas establecidos. Muchos autores plantean que, como proceso, es necesario considerar la observación en el aula desde una perspectiva emocional basada en la confianza profesional entre el observador y el observado.

La retroalimentación se describe como el proceso de proporcionar información sobre conocimientos y habilidades personales. Necesita retroalimentación, como información proporcionada a través de mensajes formales e informales, para hacer que el comportamiento supere las capacidades existentes. Propusieron una tipología que distingue la retroalimentación descriptiva (centrada en la tarea) y evaluativa (centrada en el ser humano). Conocer estos cuatro tipos de comentarios y sus respectivos subtipos de supervisores puede

mejorar la autoeficacia de los profesores. Esto significa que el director sabe cómo generar revisiones de alta calidad que tienen un impacto positivo en la mejora de la motivación, la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de los maestros.

En el Perú, los nuevos cambios que se están originando en el sector escolar, son sin duda un gran avance en la calidad educativa, y uno de estos cambios está centrados en el docente en su desempeño y su liderazgo. Es por ello que se ha puesto en marcha este conjunto de acciones en beneficio de docente y su desempeño en las escuelas públicas. este es uno de los principales métodos del derecho de carrera pública porque tiene la capacidad de obtener y obtener educación. El avance en la carrera es notable (Díaz y Ñopo, 2016). Además, desde 2013, Minedu ha identificado fundamentos para lograr una educación más eficiente en el Perú sobre todo en la reevaluación de la profesión académica se viene estableciendo procesos referentes a las políticas salariales, determinación de incentivos y evaluación del desempeño, las cuales adicional a su función de resumir, deben ser también formativas.

A nivel local se ha podido detectar después de un diagnóstico fáctico que en muchas instituciones educativas existen procesos administrativos fallidos, debido a que no cuentan con la documentación física que sirvan como guía o memoria de las reuniones con los docentes que promuevan el trabajo en equipo, estas actas de reuniones del seguimiento en el quehacer educativo, falta de comunicación y falta gestión pedagógica es lo que hacen pensar que existe deficiencias en el liderazgo. La IE. FAP “Samuel Ordóñez Velázquez”, fue creada en el año 1978, con R. D. N°00063; regida por un sistema basado en valores como la identidad, respeto, perseverancia, responsabilidad, creatividad e innovación; cuenta con 51 docentes de alto nivel profesional; alberga aproximadamente a 445 alumnos, en los niveles de inicial, primaria y secundaria está institución no es ajena a la problemática redacta anteriormente sin embargo existe mucho cuestionamiento respecto a las políticas educativas y liderazgo pedagógico del actual director del centro de estudios motivo que enmarca la presente investigación.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo buscar alternativas para brindar apoyo técnico a los docentes para mejorar su trabajo diario. Hay problemas potenciales en el trabajo de los docentes piuranos, lo cual es inconsistente con el nuevo método educativo; en el aula que refleja los logros de aprendizaje, muchos docentes no logran liderar la enseñanza. Este problema no es solo un problema nacional, sino también en los países de América Latina y los países en desarrollo: las prácticas convencionales, la pereza en la planificación, la falta de formación, la resistencia a los cambios en los nuevos métodos de enseñanza se debe a algunas malas prácticas de los profesores. En vista de lo anterior, se plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera los líderes docentes pueden contribuir al desempeño de los maestros de escuela?

Como aporte teórico, este trabajo de investigación aporta conocimientos sobre el liderazgo docente, que es el conocimiento que todo profesional de la educación debe tener un significado práctico y un aporte al desempeño docente. Porque nos permite saber cómo el liderazgo docente contribuye al desempeño docente, podemos mejorar la práctica docente ejerciendo un buen liderazgo, promoviendo así el desarrollo de aprendizajes de alta calidad en las instituciones educativas de la FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019. En términos de metodología, esto tiene sentido, porque los resultados estadísticos se pueden utilizar como diagnóstico para identificar el desempeño docente y la capacidad de liderazgo docente, y a partir de los resultados para determinar si se puede mejorar la práctica docente, el caso es digno de sugerencias para mejora para facilitar el aprendizaje.

De igual forma, el objetivo general es determinar el estilo de liderazgo docente que contribuye al desempeño docente de las instituciones educativas de la FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019. Realización de objetivos específicos: Diagnosticar estilos de liderazgo existentes en las instituciones educativas de la FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, en 2019, determinó el nivel de desempeño docente de la FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019, analiza el liderazgo docente y su relación con el

desempeño docente de I.E. FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura
(Samuel Ordoñez Velásquez de Piura), 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los antecedentes: López (2018) tuvo como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de dicha Institución. El propósito de la investigación es también mostrar los resultados de la educación, desde la transformación de la forma de gestión docente de la IE, basada en el fortalecimiento de la capacidad de decisión, el liderazgo compartido por el liderazgo para promover la construcción y desarrollo de modelos de gestión. Trabajo colaborativo, participación social responsable y prácticas docentes más flexibles. Estas evaluaciones se basan en evaluaciones de mejora continua y planificación estratégica para cuidar la diversidad de estudiantes y directivos, y promover la innovación educativa en IIEE. En los resultados de las encuestas de campo realizadas mediante la aplicación de cuestionarios a docentes y docentes, los investigadores han establecido una relación importante entre el concepto de liderazgo en la enseñanza del liderazgo y el desarrollo de la institución objeto de estudio. Padres y familias de las instituciones educativas mencionadas.

Asimismo, Morales (2019) investigó la relación entre el liderazgo docente del quinto grado de la escuela media de San Martín Secella-Piura en 2018 y el desempeño matemático y académico de los estudiantes. La muestra incluyó a 120 estudiantes y alumnas, 6 docentes, 120 padres y 3 directivos; se seleccionó mediante muestreo no probabilístico, deliberado o estándar, y se aplicó el cuestionario de liderazgo docente. Las conclusiones de la investigación muestran que el nivel de relación entre la variable liderazgo docente y el rendimiento en el aprendizaje de las matemáticas es positivo ($r = 0,466$) y significativo ($p = 0,000$). En el quinto grado de la escuela intermedia I.E., también existe una relación positiva ($r = 0,416$) y significativa ($p = 0,000$) entre el liderazgo docente del estudiante y el desempeño comunicativo. En 2017, San Martín de Sechura.

Al mismo tiempo, Mestanza (2017) tuvo como objetivo principal de "Jacamaca" determinar la relación entre el liderazgo docente del director y el desempeño profesional de los docentes de educación independiente Del área San Juan de Lurigancho de Lima Metropolitana, "San Antonio de Ja Kamaka"; Se trata de

una encuesta descriptiva diseñada para medir o recolectar información independiente sobre variables para comprender la relación entre variables; es decir, si existe una conexión o relación funcional entre variables cualitativas: liderazgo docente del director; variables cualitativas: desempeño docente profesional. De acuerdo con las características del estudio, se designa como diseño transversal o causal. La población está compuesta por 58 miembros del departamento de educación, a saber, 01 director, 01 subdirector y 56 profesores. Entre ellos, la educación primaria es 08, la educación primaria es 24 y la educación secundaria es 24. La muestra está compuesta por 56 docentes de tres niveles educativos.

Ruiz (2016) en su estudio en el curso 2012-2013; a medida que se desarrolla, la gente observa que sin una visión global de la práctica docente a lo largo del año escolar, es imposible registrar o analizar datos. Cabe señalar que el punto culminante de este trabajo será su socialización y la implementación de capacitaciones en la Avenida Riobamba, pues directores de diferentes disciplinas y la mayoría de los docentes están profundamente interesados en comprender las conclusiones. Lo cual responde a que la escuela ha firmado un convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar, para que la mayoría de los docentes (especialmente en el estudio Docentes en el campo) puedan realizar una tarea educativa muy novedosa y literatura) y no muestran interés en aplicarlo.

De la misma forma, Ortiz (2017) tuvo como finalidad elaborar mediante un enfoque de competencias, un modelo pedagógico que permita el mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño docente en la especialidad de Pediatría de la Facultad de Ciencias Médicas "Salvador Allende". Se realizó en el primer trimestre del año académico 2012-2013; a medida que se desarrolló, se observó que sin una perspectiva global de la práctica docente a lo largo del año académico sería imposible registrar o analizar datos. Cabe señalar que el punto culminante de este trabajo será su socialización y la implementación de capacitaciones en la Avenida Riobamba, pues directores de diferentes disciplinas y la mayoría de los docentes están profundamente interesados en comprender las conclusiones, para que la mayoría de los docentes

(especialmente en el estudio Docentes en el campo) puedan realizar una tarea educativa muy novedosa y literatura) y no muestran interés en aplicarlo.

Por otro lado, Pucuhuayla (2017) en su estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en las I.Es. del distrito; Se trata de un estudio descriptivo, relevante, no experimental y transversal. La población incluye 5 instituciones de educación primaria y 60 maestros. La estructura del instrumento contiene 15 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable de investigación (desempeño docente). La conclusión es que existe un alto grado de correlación positiva entre las variables estudiadas ($r = 0.837$), y el nivel de significancia es 0.05; este resultado se refleja en cada dimensión, la razón es la más elevada, y la adquisición, fijación de recursos y la gestión de forma táctica es relevante El coeficiente alcanza 0,678.

El enfoque situacional de la investigación marco define la primera variable; el liderazgo educativo, conceptualizado por Gajardo & Ulloa (2016), es una forma de llevar a cabo la tarea central de mejorar la docencia en los centros educativos.

El liderazgo docente es la gestión e implementación de las instituciones educativas y / o procesos docentes, y su eje básico de acción es lograr y asegurar el aprendizaje de alta calidad y el bienestar de todos los estudiantes. Se basa en la ética, la participación y una cultura de innovación y mejora continua, y se encarga del desarrollo y el bienestar de todos para capacitar a los directores de escuela con diversas habilidades y conocimientos, ya sean conocimientos generales o específicos, para afrontar el desafío. Los desafíos generan observaciones y retroalimentación en el aula. Se puede decir que este es un factor importante para mejorar la calidad de la educación, y muchos estudios creen que esta es la clave para mejorar el aprendizaje. Bueno, el liderazgo del director marca la diferencia en el progreso de la escuela. (García, 2016).

Según Rodríguez (2018), el titular de pedagogía centró su labor educativa en: formular, monitorear y evaluar las metas y objetivos de la institución, los planes

y programas de investigación y sus estrategias de implementación a partir de investigaciones recientes. Organizar, orientar y observar ejemplos de enseñanza técnica y desarrollo profesional de docentes en instituciones. En este sentido, asegurar que exista un mecanismo para sistematizar la información cualitativa y cuantitativa del proceso de implementación del curso y los resultados del aprendizaje; sin embargo, debido a la diversidad de estas funciones, las nuevas tareas emergentes y la insuficiente definición de puestos, esto implica ciertas Realidad La situación está lejos de estas acciones. Esto significa que no se han cumplido las principales funciones de los líderes docentes.

Para estos autores, Horn & Marfán (2010), “El liderazgo incluirá la capacidad de proponer principios para que otros puedan verlos como sus propios objetivos, creando así un sentido común y movilizandolos para apoyar estos objetivos comunes. Principios”. Por ello, “Los líderes educativos intentan convocar a la comunidad escolar en un proyecto de mejora común, lo que significa que todos los actores buscan que los estudiantes aprendan sus propias metas y traten de orientar la coordinación de recursos financieros y humanos para lograr este objetivo común.

Bolívar (2010) define el liderazgo docente como la capacidad de influir en los demás y lograr el objetivo común de mejorar el aprendizaje de los estudiantes a través de la organización y la movilización, y define la práctica efectiva del liderazgo docente a partir de los siguientes cinco aspectos: la definición de metas y expectativas. Incluir metas y expectativas es muy importante para medir el aprendizaje, comunicarse claramente con todas las partes e involucrar a todos los miembros de la organización; el enfoque de la meta académica (es decir, algunas metas académicas claramente expresadas) es un comportamiento de liderazgo particularmente efectivo porque ha ayudado a establecer una coherencia enfoque de mejora. Adquirir y asignar recursos estratégicamente. Ponga primero los recursos, el personal, los medios y el tiempo. Esto le permite observar claramente los recursos no realizados y describirlos de una manera clara y coherente para mejorar los recursos. Planificar, coordinar y evaluar la docencia y los cursos. Este aspecto tiene

mucho que ver con el apoyo, seguimiento y evaluación del desempeño docente a través de visitas permanentes al aula, brindando retroalimentación y sugerencias en el aula para mejorar la labor profesional del docente. En la búsqueda de la calidad de la enseñanza, se deben emitir 40 opiniones de manera coherente. Promover y participar en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente. Aquí, la precisión está en el desarrollo del liderazgo, no solo debe mejorar el liderazgo; más bien, debe ser parte del desarrollo de los docentes y realizarse de manera formal o informal. Garantice un entorno ordenado y de apoyo. Esta dimensión se refiere a proteger la calidad del tiempo para el aprendizaje de los estudiantes; eliminar cualquier factor externo que interfiera u oprima el normal desarrollo de la clase; es decir, crear un ambiente ordenado no solo en el aula sino también al aire libre; de acuerdo con las reglas de convivencia y compromiso.

Para la segunda variable, el desempeño docente se define como uno de los temas más controvertidos en educación. De acuerdo al entendimiento de Gálvez y Milla (Gálvez & Milla, 2018), esta es una práctica docente observable que se manifiesta cuando los docentes expresan sus talentos y se relacionan con los logros de aprendizaje esperados; es decir, la intencionalidad de la educación y la ejecución de Las tareas asignadas nuevamente dependen de diferentes factores relacionados con la calidad de los docentes y la formación inicial, con el objetivo de lograr un excelente nivel educativo.

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad de las responsabilidades docentes de los estudiantes en la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo a través de un seguimiento a largo plazo. (Martínez et al., 2016). Por otro lado, para el Ministerio de Educación (2014), designó el desempeño docente como: término que conocen los docentes y las personas en el trabajo cuando se refieren a diferentes procesos de aprendizaje. Este es un juicio de práctica y una recompensa por el desempeño, estos determinan el desempeño de la industria, uno de los métodos es el aprendizaje, la reevaluación social y el fortalecimiento de la imagen como un profesional competitivo que aprende y se desarrolla en la práctica educativa.

Este artículo determina las dimensiones del desempeño docente con base en un buen marco de desempeño docente (Minedu, 2012); Dimensión 1: prepara a los estudiantes para el aprendizaje, se refiere a un plan de enseñanza que respeta visiones transculturales e inclusivas al formular planes curriculares, unidades y aprendizajes proceso de cursos. Esto incluye comprender las principales características de la secuencia social, cultural y cognitiva de cada estudiante, comprender el contenido de la enseñanza y la asignatura, y tener la capacidad de seleccionar materiales didácticos, métodos de didáctica y monitoreo del aprendizaje.

Dimensión 2: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a una enseñanza que tiene en cuenta aspectos horizontales, como la tolerancia y la diversidad, independientemente de cómo se exprese. Esto significa que los docentes deben mediar para crear un buen ambiente escolar, un buen nivel de motivación, una adecuada gestión de las asignaturas, estrategias eficaces de aprendizaje y monitoreo y la gestión de recursos didácticos adecuados y significativos. También incluye el uso de diferentes juicios y herramientas para determinar los logros y desafíos que orientan la mejora (Minedu, 2012, p. 25).

Dimensión 3: Participar en la gestión escolar con participación comunitaria. -Se refiere al establecimiento de comunidades de aprendizaje por vía democrática y participación en la gestión de los centros educativos. Esto significa una comunicación efectiva con los diferentes actores educativos, participando en el diseño, implementación y evaluación de proyectos educativos institucionales, y contribuyendo a la creación de un clima institucional favorable. También incluye evaluar y respetar las características y conocimientos de cada comunidad; incidir en la convocatoria de las familias para establecer una responsabilidad compartida para el logro de los resultados del aprendizaje (Minedu, 2012, p. 26).

Dimensión 4: El desarrollo de la calidad profesional y el sentido de identidad de los docentes se refiere a la descripción de la autoformación y la mejora del equipo docente. También se refiere al proceso por el cual los docentes piensan sistemáticamente sobre el trabajo realizado por los estudiantes, las prácticas realizadas por otros docentes, la efectividad de los grupos de trabajo, el trabajo colaborativo establecido y la medida en que participan en la búsqueda de

diversas acciones. Ampliar el progreso académico y profesional. También cubre la responsabilidad de responder a las políticas educativas destinadas a mejorar los resultados del aprendizaje (Minedu, 2012, p. 26).

Zabalza (2008) Señala que ser docente significa tener con ellos una serie de conocimientos, destrezas, actitudes, valores, virtudes y habilidades; en base a esto, el desempeño docente significa no sólo conocimiento, sino también existencia y conducta, porque su propósito es moldear el cambio. Es por eso que los docentes deben enfrentar desafíos todos los días, no solo para actualizar sus propias habilidades, sino también para actualizar su propio estilo de vida, porque solo así pueden asegurar una práctica docente efectiva.

Por su parte, la capacidad de desempeño docente según Tapia & Marino (2017) es: a) El diseño y planificación de la docencia consiste en determinar la estructura completa del currículo: contexto, objetivos, contenido, métodos, evaluación y bibliografía. b) El uso del espacio se caracteriza por el equilibrio entre elementos móviles, semimóviles y fijos, y el uso de mobiliario ergonómico y recursos didácticos de alta calidad. c) La elección del contenido debe considerar: introducción, organización de los organizadores, relación con otros temas y elementos generales. d) Materiales de apoyo para los estudiantes (guías, archivos, información complementaria) f) Combinar nuevas tecnologías y recursos diversos; g) Atención personalizada a los estudiantes; h) Las estrategias de coordinación con colegas y docentes tienden a ser independientes e individuales Deben considerar los desafíos universitarios para mejorar la eficacia del entrenamiento. i) El sistema de evaluación constituye una evaluación del aprendizaje del estudiante y la certificación de habilidades. Finalmente, j) El mecanismo de revisión del proceso es una práctica rica que puede reevaluar el plan, la ejecución y los resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para este estudio se utilizan métodos cuantitativos para comprobar la exactitud de los resultados a través de diferentes métodos de recolección de datos, que nos ayudarán a verificar la hipótesis de investigación.

La investigación es de diseño no experimental y de tipo descriptivo simple - propositiva. Los estudios descriptivos buscan, valga la redundancia, describir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno (Hernández, 2016).

X → O → Y

Dónde:

X= Muestra de estudio

O= Observación

Y = Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable

Variable 1: liderazgo pedagógico

Bolívar (2010) entiende que el liderazgo docente tiene la capacidad de influir en otros y lograr el objetivo común de mejorar el aprendizaje de los estudiantes a través de la organización y la movilización.

Variable 2: desempeño docente

Es un análisis de la práctica y de la adjudicación de los desempeños que determinan la profesión con un enfoque donde interviene el aprendizaje, de revaloración social y el refortalecimiento de la imagen como profesionales competitivos que estudian y se desenvuelven en la práctica de la educación (p.17). Minedu.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población es definida como “el grupo de personas que presentan similares características y que se desea analizar; los cuales engloban características particularidades para ser analizadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 p. 216). La población estuvo conformada por un total de 50 docentes.

Muestra

La muestra es una fracción de la población que resaltan algunas características y que se asemejan a la población global del estudio siendo su representación que cuenta con propiedades de dónde proviene (Jiménez, 1989).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En este estudio se utilizó la encuesta definida por Arias, F. (2006: 74): "Técnica que se realiza de forma escrita utilizando una herramienta o formato papel que contiene una serie de datos, y debe ser cumplimentada por: intervención del entrevistador".

Instrumento

Con base en las bases teóricas de Bolívar y Minedu respectivamente, se utilizó un cuestionario adaptado para el liderazgo docente y la evaluación del desempeño docente.

Validez

La eficacia de una herramienta se refiere a la medida en que la herramienta de recopilación de información mide su medición planificada.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de la herramienta, continuamos utilizando la fórmula Alfa de Cronbach (un cuestionario sobre el desempeño docente y el liderazgo docente) para encontrar valor. Hernández et al. (2010) afirmaron: “La

medida es consistente e internamente consistente. Estos son los coeficientes para estimar la confiabilidad a) Alfa de Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach)” (página 302).

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del cuestionario, en un primer momento se estableció contacto con el director de la institución educativa, quien brindo su autorización y conformidad; estableciendo los acuerdos para la realización del mismo.

Posteriormente en la fecha indicada les envié a los docentes el cuestionario para su resolución, teniendo en cuenta que en todo momento se recalcó la confidencialidad y la utilización de la información solo para los fines de esta investigación y previo consentimiento de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos serán analizados a través del programa SPSS (Social Science Statistical Software Package) para obtener resultados más satisfactorios. La encuesta determinó si existe una relación significativa entre liderazgo y desempeño docente en las instituciones educativas estudiadas. Todos estos serán apreciados en futuras investigaciones y desarrollos.

3.7. Aspectos éticos

Al realizar esta investigación, respete todos los procedimientos que se deben seguir al realizar la investigación para llegar a un resultado verdadero. Por lo tanto, se requiere el director de la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019, es la autorización correspondiente para aplicar la herramienta de recolección de información a docentes de educación primaria. Además, con el consentimiento de las personas involucradas en esta investigación, también se realizó una encuesta y aplicación del checklist.

IV. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL, determinar el estilo de liderazgo pedagógico para contribuir al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.

Tabla 1: Determinar el estilo de liderazgo pedagógico para contribuir al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.

DIMENSIONES / VARIABLES	Escala de alternativas										N	(Σ) Total
	5		4		3		2		1			
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		ALGO EN DESACUERDO		EN TOTAL DESACUERDO			
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
- Delimitación de las metas y expectativas	6	12%	0	0.0%	30	60%	0	0.0%	14	28%	50	100%
- Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	0	0.0%	2	4%	37	74%	13	26%	0	0.0%	50	100%
- Planificación y coordinación de la enseñanza y del currículo	2	4%	8	16%	10	20%	25	50%	5	10%	50	100%
- Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente	5	10%	0	0.0%	23	46%	7	14%	15	30%	50	100%
- Entorno ordenado y de apoyo	3	6%	0	0.0%	15	30%	22	44%	10	20%	50	100%
- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0	0.0%	0	0.0%	37	74%	3	6%	10	20%	50	100%
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0	0.0%	7	14%	12	24%	31	62%	0	0.0%	50	100%

- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0	0.0%	5	10%	9	18%	20	40%	16	32%	5	100%
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0	0.0%	9	18%	28	56%	13	26%	0	0.0%	5	100%
- Liderazgo pedagógico	2	4%	0	0.0%	16	32%	22	44%	10	20%	5	100%
- Desempeño docente	0	0.0%	7	14%	23	36%	20	40%	0	0.0%	5	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

Según la Tabla 1., respecto al diagnóstico del estilo de liderazgo existente en la institución educativa, según los encuestados en relación a la delimitación de las metas y expectativas el 60% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 74% estuvo algo en desacuerdo con respecto a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, de igual escala se encontró el 50% de los encuestados en relación a la planificación y coordinación de la enseñanza y del currículo, mientras tanto, sólo un 10% manifestó estar totalmente de acuerdo en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional, asimismo un mínimo porcentaje del 6% estuvo totalmente de acuerdo con el entorno ordenado y de apoyo, pues sólo un 4% estuvo totalmente de acuerdo con el liderazgo pedagógico. Por otro lado, respecto al desempeño docente, 74% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que, para la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 62% estuvo algo en desacuerdo, asimismo sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, un 10% estuvo de acuerdo, y según el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 56% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que sólo un 14% estuvo de acuerdo con el desempeño docente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1, diagnóstico del estilo del liderazgo existente en la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.

Tabla 2: Diagnóstico del estilo de liderazgo en la institución educativa.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Escala de alternativas											(Σ) Total
	5		4		3		2		1		N	
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		ALGO EN DESACUERDO		EN TOTAL DESACUERDO			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
- Delimitación de las metas y expectativas	6	12%	0	0.0%	3	60%	0	0.0%	14	28%	50	100%
- Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	0	0.0%	2	4%	1	26%	3	74%	0	0.0%	50	100%
- Planificación y coordinación de la enseñanza y del currículo	2	4%	8	16%	1	20%	2	50%	5	10%	50	100%
- Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional	5	10%	0	0.0%	2	46%	7	14%	15	30%	50	100%
- Entorno ordenado y de apoyo	3	6%	0	0.0%	1	30%	2	44%	10	20%	50	100%

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la Tabla 2., respecto al diagnóstico del estilo de liderazgo existente en la institución educativa, según los encuestados en relación a la delimitación de las metas y expectativas el 60% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 74% estuvo algo en desacuerdo con respecto a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, de igual escala se encontró el 50% de los encuestados en relación a la planificación y coordinación de la enseñanza y del currículo, mientras tanto, sólo un 10% manifestó estar totalmente de acuerdo en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional, asimismo un mínimo porcentaje del 6% estuvo totalmente de acuerdo con el entorno ordenado y de apoyo, determinando que la mayoría de los docentes no tienen prácticas adecuadas de liderazgo que ayuden en el aprendizaje del alumnado y sobre todo en su propio desempeño como docente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2, determinar el nivel de desempeño docente de la FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.

Tabla 3: Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	5		4		3		2		1			
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		ALGO EN DESACUERDO		EN TOTAL DESACUERDO			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
- Utilización de diferentes formas de evaluación	0	0.0%	4	8%	1	32%	3	60%	0	0.0%	50	100%
- El tema a tratar motiva a buscar información adicional	0	0.0%	0	0.0%	2	50%	1	76%	7	14%	50	100%
- Alto dominio de las temáticas del área curricular encargada	3	6%	10	20%	0	0.0%	2	56%	9	18%	50	100%

- Uso de diversas estrategias en clase, favoreciendo el aprendizaje	4	8%	0	0.0%	2	58%	1	34%	0	0.0%	50	100%
---	---	----	---	------	---	-----	---	-----	---	------	----	------

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 3., señala los resultados en relación al nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, obteniendo que sólo un 8% se encuentra de acuerdo con la utilización de diferentes formas de evaluación, por otro lado con respecto a que el tema a tratar motiva a buscar información adicional, el 76% está algo en desacuerdo, y en la misma escala se denotó un 56% en relación al alto dominio de las temáticas del área curricular encargada, y finalmente el 58% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el uso de diversas estrategias en clase, favoreciendo el aprendizaje.

Tabla 4: Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Escala de alternativas											(Σ) Total
	5		4		3		2		1		N	
	TOTALMENTE DE ACUERDO	%	DE ACUERDO	%	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	%	ALGO EN DESACUERDO	%	EN TOTAL DESACUERDO	%		
- Genera interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje	0	0.0%	7	14%	3	62%	1	24%	0	0.0%	50	100%
- Planifico las sesiones de clase secuencialmente	0	0.0%	7	14%	1	30%	2	56%	0	0.0%	50	100%
- Utilizo espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés	3	6%	0	0.0%	1	30%	2	42%	11	22%	50	100%
- Mantener buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	5	10%	0	0.0%	2	46%	7	14%	15	30%	50	100%
- Propongo actividades que permiten al estudiante desarrollar algunas habilidades tales como analizar, comparar, pensar de manera crítica o ser creativo.	0	0.0%	7	14%	4	86%	0	0.0%	0	0.0%	50	100%

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 4., los datos arrojados respecto al nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, un 62% indicó estar ni de acuerdo ni en

desacuerdo en relación a generar interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje, además planifico las sesiones de clase secuencialmente, un 56% manifestó estar algo en desacuerdo, por otro lado, sólo un 6% estuvo totalmente de acuerdo en el uso de espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés, así también en la misma escala, un 10% en relación a mantener buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes, y por último 86% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con proponer actividades que permitan al estudiante desarrollar algunas habilidades tales como analizar, comparar, pensar de manera crítica o ser creativo.

Tabla 5: Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Escala de alternativas												(Σ) Total
	5		4		3		2		1		N		
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		ALGO EN DESACUERDO		EN TOTAL DESACUERDO				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
- Promuevo los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	0	0.0%	8	16%	3	66%	9	18%	0	0.0%	50	100%	
- La participación de los profesores en las actividades de la IE es permanente	0	0.0%	5	10%	9	18%	2	40%	16	32%	50	100%	
- Existe un alto grado de participación de los profesores en las acciones del CONEI	0	0.0%	0	0.0%	7	14%	1	12%	27	54%	50	100%	
- Se propicia una adecuada participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones	2	4%	9	10%	3	62%	8	16%	0	0.0%	50	100%	
- Promuevo con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	0	0.0%	0	0.0%	4	82%	9	18%	0	0.0%	50	100%	

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 5., se muestran datos respecto al nivel de participación en la gestión de la escuela, donde el 66% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo con promover los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración, por otro lado sólo el 10% estuvo de acuerdo con que la participación de los profesores en las actividades de la IE es permanente, mientras que con respecto a la existencia de un alto grado de participación de los profesores en las acciones del CONEI, el 54% indicó estar en total desacuerdo, así también, en propiciar una adecuada participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones, sólo un 4% se manifestó estar totalmente de acuerdo, y el 82% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con promover con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.

Tabla 6: Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Escala de alternativas											(Σ) Total
	5		4		3		2		1		N	
	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		ALGO EN DESACUERDO		EN TOTAL DESACUERDO			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
- Se percibe interés por parte del profesorado para formar parte en los grupos de trabajo	0	0.0%	9	18%	2	54%	1	26%	0	0.0%	50	100%
- Se percibe un alto grado de coordinación entre docentes	3	6%	8	16%	2	44%	1	20%	7	14%	50	100%
- Hay un alto grado de participación de los docentes en las reuniones de trabajo dentro de la IE	0	0.0%	0	0.0%	3	68%	1	32%	0	0.0%	50	100%
- Participo en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, etc.) de formación y actualización docente y de su disciplina	0	0.0%	2	4%	2	40%	1	32%	22	44%	50	100%
- Realizo proyectos de investigación	0	0.0%	0	0.0%	1	34%	9	18%	24	48%	50	100%

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 6., en contexto al nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se obtuvo que, se percibe interés por parte del profesorado para formar parte en los grupos de trabajo, sólo un 18% estuvo de acuerdo, por otro lado, se percibe un alto grado de coordinación entre docentes, el 44% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, existe un alto grado de participación de los docentes en las reuniones de trabajo dentro de la IE, un 68% opinó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, asimismo, participación en actividades como cursos, congresos, seminarios, foros de formación y actualización docente y de su disciplina, el 44% estuvo en total desacuerdo, y finalmente en la realización de proyectos de investigación, la mayoría con un 48% indicó estar en total desacuerdo.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3, Analizar el liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la I.E. FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.

Tabla 7. Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la I.E. F.A.P. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019

		Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	,866**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,866**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS: La tabla 7., en base a la lectura de los datos obtenidos, se muestra un valor de 0,866** en la escala de Pearson, lo que afirma la presencia de una relación significativa alta entre las variables. A efectos de aprobación o negación de la hipótesis planteada, con un nivel de

(sig. < 0.05), permitiendo ACEPTAR la hipótesis en función al objetivo específico 3, que menciona que si existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Según los datos recopilados de la encuesta aplicada, serán discutidos en esta etapa de la investigación con los estudios previos, teorías relacionadas y una comparación minuciosa con la información del estudio que van en concordancia a los objetivos planteados anteriormente.

En relación al **OBJETIVO GENERAL**; respecto al diagnóstico del estilo de liderazgo existente en la institución educativa, según los encuestados en relación a la delimitación de las metas y expectativas el 60% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 74% estuvo algo en desacuerdo con respecto a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, asimismo un mínimo porcentaje del 6% estuvo totalmente de acuerdo con el entorno ordenado y de apoyo. Por otro lado, respecto al desempeño docente, 74% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo referente a la elaboración del material para el aprendizaje de los alumnos, mientras que en la variable del desempeño profesional y la identidad docente, el 56% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que sólo un 14% estuvo de acuerdo con el desempeño docente; se hace una comparación con los resultados del estudio de López (2018) Sobre esta base, desarrollar un sistema de procesamiento de información basado en una mayor eficiencia en la toma de acciones inmediatas, capacidad de liderazgo compartido, responsabilidad social cooperativa y una práctica docente más flexible para adaptarse a la mejora continua y evaluación de la planificación estratégica para adaptarse a la diversidad de los estudiantes. Promover la innovación educativa del IIEE. Para acotar la expresión de Zabalza (2008), señaló que convertirse en docente significa poseer un abanico de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, virtudes y habilidades. En base a esto, el desempeño docente involucra no solo conocimiento, sino también supervivencia y comportamiento, porque su propósito es moldear el cambio. Es por eso que los docentes deben enfrentar desafíos todos los días, no solo para actualizar sus propias habilidades, sino también para actualizar su propio estilo de vida, porque solo así pueden asegurar una práctica docente efectiva.

En lo concerniente al **OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1**; se recopiló que respecto al diagnóstico del estilo de liderazgo existente en la institución educativa, según los encuestados en relación a la delimitación de las metas y expectativas el 60% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 74% estuvo algo en desacuerdo con respecto a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, mientras tanto, sólo un 10% manifestó estar totalmente de acuerdo en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional, asimismo un mínimo porcentaje del 6% estuvo totalmente de acuerdo con el entorno ordenado y de apoyo, en similitud con los datos de Pucuhuayla (2017) quien determinó que sólo un 20% consideran que son buenos estableciendo metas de aprendizaje, se obtuvo que 24% son regulares, y un 29% manifestaron que son deficientes con respecto a la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente, y por último sólo un 10% expresaron que son buenos en asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Para una mejor comprensión, Bolívar (2010), Se cree que la demarcación de metas y expectativas es muy importante para monitorear el nivel de aprendizaje, los sistemas de comunicación efectiva con todas las partes, y la participación de todos los miembros de la institución; de igual manera, obtener y asignar recursos estratégicamente, lo que se refiere a recursos, personal, medios y Priorice el tiempo para que los recursos no realizados se observen claramente y se describan de manera clara y coherente para mejorar los recursos. A través de visitas permanentes al aula, planificación docente y curricular, coordinación y evaluación, y referencia en el acompañamiento, supervisión y evaluación del desempeño docente, que brinden retroalimentación y sugerencias para mejorar su labor profesional, y asegurar el orden y apoyo del Medio Ambiente, menciona el resguardar el tiempo efectivo de estudio del estudiante; anular todo factor que ponga en peligro o que interfiera u oprima el eventual desarrollo de la sesión, dicho de otra forma propone, crear un clima organizado no solo dentro del aula, sino también al aire libre; de acuerdo con las reglas de convivencia y compromiso.

Con respecto al **OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2**; Muestra datos sobre el grado de participación en la gestión escolar, de los cuales solo el 10% está de acuerdo en que los profesores participarán permanentemente en las actividades de la IE, y los profesores también consideran el interés como parte del grupo de trabajo, y el 18% está de acuerdo, pero el trabajo de los profesores en la IE Participación en la conferencia es muy alto, el 68% de las personas dijo que no está de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente al realizar proyectos de investigación, la mayoría (48%) está totalmente en desacuerdo, al igual que los datos de Ortiz (2019), este dato muestra que una de las fallas señaladas en el estudio es el uso insuficiente de las TIC y el inglés en el proceso de formación, el bajo nivel de participación en el trabajo colectivo, la limitada producción científica de los profesores y el uso de recursos de información Rara vez, falta de profesionalismo y superación personal. Para fortalecer el contenido anterior, se agregó la teoría de Minedu (2012). La teoría señaló que participar en la gestión de las escuelas claramente expresada en la comunidad se refiere al establecimiento de comunidades de aprendizaje a través de métodos democráticos para participar en la gestión de centros educativos. Esto significa una comunicación efectiva con los diferentes participantes de la educación, participando en el diseño, implementación y evaluación de los proyectos educativos institucionales, y contribuyendo a la creación de un ambiente educativo favorable o armonioso. El desarrollo de la especialización e identidad docente también lo conceptualiza como un auto descripción del comportamiento. De. Formar y mejorar al equipo docente. También se refiere al proceso por el cual los docentes piensan sistemáticamente sobre el trabajo realizado por los estudiantes, las prácticas realizadas por otros profesores, la eficiencia en los trabajos en equipo y la medida en que participan en la búsqueda de diversas acciones.

En cuanto al **OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3**; Confirmar que existe una relación muy importante entre el liderazgo docente y el desempeño docente es similar a la investigación de Morales (2019), que confirma que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo docente y el rendimiento en el aprendizaje de las matemáticas, así como una relación positiva con lo

comunicativo. El rendimiento académico de los alumnos de quinto grado de la IE está estrechamente relacionado con el 2017, San Martín de Segura. Por ello, se enfatiza la teoría de Horn & Marfán (2010), que definen el liderazgo como la capacidad de proponer principios para que otros lo vean como sus propios objetivos, generando así un sentido común y movilizándolo a las organizaciones para apoyar estos principios comunes. Vinculando los contenidos revelados por Hernández (1999), este último define el desempeño docente como una estructura, tratando de mostrar de manera integral las diversas actividades que determinan el trabajo de un educador típico. Asimismo, mucha gente piensa que se trata de una serie de actividades y acciones relacionadas con un propósito específico.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación e introducidos en el capítulo anterior, se extraen las siguientes conclusiones:

1. Se puede concluir que el liderazgo pedagógico es básico en la educación a nivel global, pues tiene una función decisiva en la mejora de los resultados escolares, ante ello se puede decir que sí contribuye positivamente al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, puesto que ayuda en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo tanto en el aula como en la escuela en general, conllevando a un mejor desempeño del docente, el mismo que influye en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, los profesores deben ser conscientes de la gran ayuda y su rol principal en el cambio académico, y de las distintas formas en las que se puede satisfacer las demandas actuales que requieren una enseñanza amplia y profunda.
2. Se concluye que, si presenta un nivel bajo de liderazgo en dicha institución educativa, ya que se pudo determinar que en su mayoría de los docentes encuestados carecen de actividades como establecer metas y expectativas, no laboran bajo un ambiente ordenado y de apoyo, es decir no tienen el incentivo para poder realizar efectivamente sus labores. Asimismo, no existe mucha preocupación personal y dedicación de tiempo para innovar, especializarse, y participar en actividades relacionadas a la escuela, lo que afecta en su desempeño docente, y sobre todo en ellos en quienes recae la responsabilidad para el logro de buenos rendimientos académicos.
3. A los maestros de la institución educativa Samuel Ordoñez Velásquez, presentan un nivel bajo de desempeño docente, debido a que tienen un proceso de enseñanza deficiente, no utilizan herramientas suficientes que permitan ayudar a un mejor rendimiento escolar, no existe una adecuada programación de las sesiones de clase, no realizan proyectos de investigación, y sobre todo no se llevan a cabo actividades que permitan al

estudiante desarrollar algunas habilidades tales como analizar, comparar, pensar de manera crítica o ser creativo.

4. Existe una relación significativa entre el liderazgo docente y el desempeño docente. La premisa es que si se mejora el método de enseñanza se puede ayudar a los alumnos a enfrentar las dificultades que dificultan el aprendizaje, porque el liderazgo es fundamental para la mejora de la escuela, que puede lograr la mejora continua. en la calidad de la educación, la gestión escolar y aspectos relacionados, en el aprendizaje de los estudiantes y en todo el sistema educativo.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los hallazgos que hemos identificado, y con "FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez", nos comprometemos a contribuir a la mejora del desempeño docente, hacemos las siguientes sugerencias:

1. Se recomienda que el director participe activamente en la toma de decisiones de los maestros, asigne roles y cree oportunidades para la experiencia académica, como resolución de conflictos, prevención de mala conducta, gestión educativa, investigación, desarrollo curricular, etc. Además, realizar más investigaciones sobre el desempeño docente del liderazgo y los métodos de enseñanza para encontrar buenas prácticas de gestión y enseñanza que se puedan utilizar como base. Constituye un buen desempeño educativo.
2. Se recomienda que el Ministerio de Educación concientice a directores y docentes a través de talleres sobre los conceptos y funciones de las escuelas modernas y la necesidad de un cambio participativo, y analice conjuntamente la situación actual de la escuela en estos talleres, y establezca mejoras en base a sus puntos de vista Visión y metas. Además, establezca grupos de estudio entre los maestros que se ocupen de los problemas de la enseñanza en reuniones regulares, brinden consultas mutuas y visitas a las aulas, y creen redes de confianza y apoyo.
3. Se recomienda a los docentes para que se interesen más por el liderazgo pedagógico el cual tiene un gran potencial positivo para el rendimiento del sistema educativo, de forma que sean parte del cambio y desarrollo, que tomen cursos de especialización, que participen en las diferentes actividades y sobre todo que realice investigaciones que no solo se beneficien ellos sino más bien los estudiantes al recibir una educación de calidad.
4. Se recomienda que el director investigue el impacto positivo de la implementación del liderazgo docente, analice y adopte estrategias que ayuden a la organización a desarrollar y promover su desarrollo profesional docente

responsable; todo esto afectará el buen desempeño docente de cada docente; a su vez, los estudiantes también se beneficiarán de la calidad de aprendizaje Benefit.

REFERENCIAS

- Abu-Nasra, M., & Arar, K. (2019). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*. DOI: [10.1108/IJEM-04-2019-0146](https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146)
- Anderson. S. (2010). *Liderazgo Directivo: clave para una mejor escuela. Psicoperspectivas individuo y sociedad*, Vol. 9.
- Andrade, (2016) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa "José María Velasco Ibarra" de la ciudad de Milagro*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador.
- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Arroyo, J. (2009). *Gestión Directiva del Currículo*. Revista electrónica actualidades investigativas en educación - E – ISSN: 1409- 4703. Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>.
- Atoche-Rodríguez, K. E., Salazar-Pastrana, A., & Durán-Pérez, A.M. (2017). Principals re-constructing their profesional performance in elementary education: A participatory contribution with in the educational system in Yucatan, Mexico. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8, 17-25. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2016.10.001>
- Apple, M. (2007). *Educación y poder*. España Paidós – M.E.C.
- Baño, D., Villacrés, E., Arboleda, L., & García, T. (2016). *Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador*. *Industrial Data*, 19 (2), 59-68
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en la III Etapa de la Educación Básica*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Rafael Urdaneta. España.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

- Bolívar, A. (2014). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. España: UGR.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*, 9(2),9-33
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Buri, M. (2016). *Clima organizacional en unidad educativa Emanuel en el periodo 2016 - 2017 en Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil.
- Casas Mallma, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Chalco, M., &Huallpartupa, Y. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la institución educativa "César Vallejo", del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco*. Tesis de especialización, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill. México
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras, L. (2017) *Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*
- Contreras-Trilce, S. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and Their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 259-284. ISSN: ISSN-2307-7999
- Escobar, G. (2012). *Clima Organizacional en la unidad educativa Bíblica Cristiana "Sendero de Fe" de la ciudad de Guayaquil, año 2012*. Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

Espinoza, J. (2017) *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en centros educativos de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*.

Líderes Educativos. Pag. 74.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51660973/Libro_del_centro_-_Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf?1486384406=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLiderazgo_Escolar_en_los_Distintos_Nivel.pdf&Expires=1612455580&Signature=SKsdHltlWh2eXzr~UPUfsiuWZ1Ze~Jvy2gHtt53VWMUGLnlyYrJ1bVD7pqa2mE1xCMD812tViuBxXthqPH5pKTvpV3EqmTgC1O91Uccf0bfsb2UrG4zuzbZefNQdsONe4Lxr7bfUNfvtKSs9sOgAZ~ggGhJB~hPLfVQxxOzUcqpQNsYAlv4skGxIEQCLMUBm~g81iMp3Lj7AsLXUzifP7-yp1e9LoZboTet7P2n5NZs~bx5KDezg0yhRv~p5jsfLr6gFqQMIm9lthfus1m8spU3gcrrDNNzKy3cuqYdWwjkoa2j4u3Yp40YoO7izkyV8Lf~xe89TEN8UmqzN~Az5ng_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=72

Gálvez-Suarez, E., & Milla-Toro, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García-Gamica, M. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para medir prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(3), 493-526. ISSN: 1138-414X

Herrera, C. (2007) *Antología sobre liderazgo educativo*. México

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación ((5ta. Ed.) ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Kelinger, F. (1985). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Lecaros, R. (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Leithwood, K. (2009) *¿Cómo Liderar Nuestras Escuelas? Aportes de la investigación*. Fundación Chile. Santiago de Chile
- Lewin, G. & Stringer, R. (1968) *Motivation and organization climate*. Cambridge: Harvard University.
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N°5170 Perú Italia de Puente Piedra, Región Lima*. Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York, USA: McGraw Hill.
- López B. (2018) tesis titulada “El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla – Callao” – Perú recuperado en <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2141/TM%20CE-e%203867%20L1%20-%20Lopez%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinic, S. (2007). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Martinic, S. (2006).”Educación, pobreza e igualdad. Del niño carente al sujeto de la educación”. *Igualdad y Educación. Estructuras entre don orillas*. Del estante Editorial, Buenos Aires.
- Mesías, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón

- Pujilí, *provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Ecuador, Quito.
- Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Perspectiva educacional.
- Mestanza S. (2017) tesis "Liderazgo Pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca" distrito de San Juan de Lurigancho - Lima Metropolitana, recuperado en http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_M_AESTRÍA%20EN%20ADMINISTRACIÓN%20DE%20LA%20EDUCACIÓN_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima. Perú.
- Morales D. (2019) tesis titulada "Liderazgo pedagógico y su relación con el logro de aprendizajes en Matemática y Comunicación de los estudiantes de quinto año de Educación Secundaria de la Institución Educativa San Martín Sechura- Piura, 2017" – Perú recuperado en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31407/Morales_DH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muijs, D. (2003). *La mejora y la eficacia de las escuelas en zonas desfavorecidas: resumen de resultados de investigación*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(2).
- Murillo, J. (2003). *El Movimiento de Investigación de Eficacia Escolar: En F. J. Murillo (Coord.). La Investigación sobre Eficacia Escolar en Iberoamérica*. Revisión Internacional del estado del arte. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Murillo, J. (2006). *Una redacción escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación, 4(4), 11-24

- Narea, N., & Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito Central*. Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional “Francisco
- Ortiz G. (2017) tesis “Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría” REPÚBLICA DE CUBA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA HABANA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS “SALVADOR ALLENDE”
- Pucuhuayla, L. E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5173>
- Ramírez, T. (2006). *¿Cómo hacer un Proyecto de Investigación?* (Guía Práctica) Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas
- Rafael-Hidalgo, B.L., & Orbegozo-Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista de la facultad de derecho y ciencia política*, 17(23). <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1771>
- Ruiz C. (2016) tesis “Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba” – Ecuador recuperado en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4826/1/T1837-MGE-Ruiz-Gestion.pdf>
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE

- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Ed. Pirámide, Madrid, España.
- Rodríguez, D. (1998) *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Rodríguez-Molina, G. (2018). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2). DOI: 10.5294/edu.2011.14.2.1
- Sáez, G. (2009). *Hacia un diseño de planificación didáctica para las escuelas insertas en contextos de alta vulnerabilidad social*. Tesis doctoral no publicada, Escuela de Educación, universidad Académica de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.
- Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida*, Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" (Núm. 2).
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Madrid: EUB. Barcelona.
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (7ma. ed.). México: Pearson Educación.
- Stodgill, R. (1948). "Personal factors associated with leadership: A survey of the literature", *Journal of psychology*.
- Tamayo, y Tamayo, M. (2007). *Estrategias didácticas utilizadas por el docente y logros de aprendizaje*. México: Trillas
- Tapia-Ccallo, V.V., & Tipula-Mamani, F.M. (2018). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. *Revista de investigación en*

Toala Bozada, S. (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipaja - 2013*. Tesis para optar el grado de Doctor. Trujillo, La Libertad, Perú.

UNESCO. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*.

Váida J. (2003). *Técnica y Metodología de investigación Administrativa aplicados a la gerencia de empresas*. Bolivia: Editorial Estigma Editores

Van-Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The international journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>

Vega, (2016) *Plan estratégico y clima organizacional para la unidad educativa Nazaret de la ciudad de santo Domingo*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Santo Domingo, Ecuador

Villacrés., Arboleda., & García, (2016) *Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Zohar, & Luria, G. (2004). *Climate as a Social - Cognitive Construction of Supervisory Safety Practices: Scripts as Proxy of Behaviour Patterns*. *Journal Applied of Psychology*, 89(2), 322 - 333.

ANEXOS

Tabla 08: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Liderazgo pedagógico	Capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. (Bolívar, 2010).	Se diseñó un cuestionario basado en las prácticas exitosas planteadas por Bolívar (2010) quien las divide en cinco dimensiones.	Delimitación de las metas y expectativas	N° de metas cumplidas	
			Obtención y la asignación de los recursos de manera estratégica.	N° de personas	
				Tiempo	
				Recursos	
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	N°....	
			Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente.	N° de capacitaciones de docentes	
Entorno ordenado y de apoyo.					
Variable Dependiente: Desempeño docente	Es un análisis de la práctica y de la adjudicación de los desempeños que determinan la profesión con un enfoque donde interviene el aprendizaje, de revaloración social y el refortalecimiento de la imagen	Se construyó un cuestionario en base al planteamiento elaborado por Minedu quien lo divide en 4 variables.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Programación curricular Sesiones de aprendizaje Participación en reuniones plan estratégico, operativo y demás	NOMINAL
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		

	como profesionales competitivos que estudian y se desenvuelven en la práctica de la educación. (Minedu, 2012)		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en proyectos de beneficio a la comunidad Participación en reuniones docentes de trabajo Participación de docentes en actividades de integración	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		

FUENTE: *Elaboración propia*