



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo Pedagógico y Desempeño Laboral de los Docentes de
una Institución Educativa Vincles, 2021

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

AUTORA:

Litardo Olaya, Digna del Carmen (ORCID: 0000-0003-1978-9743)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a Dios que es el dueño de mi vida y de todos mis logros.

A mis padres Egidio y Eladia por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, me dieron la primera formación y ahora están viendo el producto de ese cultivo; son ellos quienes me motivan día a día para poder seguir superándome profesionalmente.

A mi esposo porque me ha demostrado que construir una familia es apoyarse el uno al otro, ya que ambos tratamos de dar lo mejor para salir adelante y esto incluye lo profesional.

Agradecimiento

De primera instancia quiero agradecer a Dios porque sin él esto no fuese posible, por las fuerzas y conocimientos que me permitió tener para poder llevar a cabo el proceso de una nueva carrera.

A mi familia, en especial a mis padres por su comprensión y estímulo a mi superación académica. Gracias a mi esposo Carlos Loor por siempre apoyarme en todo lo que me proponga a cambio de verme feliz.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme abierto sus puertas para que yo pueda seguir formándome profesionalmente, así como a los diferentes docentes que compartieron sus conocimientos para conmigo y la paciencia que tuvieron para enseñarme.

Y como no agradecer a mi Asesora de Tesis la Msc. Irene Merino por brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, así como tuvo toda la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Para finalizar, también agradezco a todos mis compañeros de clase durante todos los ciclos de estudio por su compañerismo, amistad y apoyo moral.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1 Población y muestra de los docentes de la institución educativa.	15
Tabla 2 Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general del liderazgo pedagógico y el puntaje general del desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	18
Tabla 3 Prueba de Correlación de Pearson para medir la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	19
Tabla 4 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	20
Tabla 5 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión dotación de recursos estratégicos del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	21
Tabla 6 Prueba Rho de Spearman para medir la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	22
Tabla 7 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	23
Tabla 8 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.	24

Resumen

Como objetivo principal fue determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Se trabajó bajo un diseño no experimental, de alcance correlacional-transversal, de un enfoque cuantitativo y de tipo básica. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, de liderazgo pedagógico y de desempeño docente, la muestra de estudio estuvo conformada por 40 docentes de la Escuela de Educación Básica “Catorce de Junio” de Vinces. Los resultados demostraron que las dimensiones establecimiento de metas y expectativas, dotación de recursos estratégicos, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo, asegurar un ambiente ordenado y de apoyo, se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes. Concluyendo que concluye que sí existe relación alta positiva entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un valor de correlación Pearson de 0.798 y significancia (0.000).

Palabras clave: liderazgo pedagógico, desempeño laboral docente.

Abstract

The main objective was to determine the relationship between pedagogical leadership and work performance of the teachers of a Vinces Educational Institution, 2021. We worked under a non-experimental design, of correlational-transversal scope, of a quantitative approach and of basic type. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire, pedagogical leadership and teaching performance, the study sample was made up of 40 teachers from the School of Basic Education "Catorce de Junio" of Vinces. The results demonstrated that the dimensions of setting goals and expectations, providing strategic resources, planning, coordinating and evaluating teaching and curriculum, promoting and participating in learning and development, ensuring an orderly and supportive environment, are significantly related to the work performance of teachers. Concluding that it concludes that there is a high positive relationship between pedagogical leadership and work performance of the teachers of a Vinces Educational Institution, 2021. With a Pearson correlation value of 0.798 and significance (0.000).

Keywords: pedagogical leadership, teaching job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es en su conjunto las diferentes acciones realizadas por un educador para desarrollar su función, es decir, la formación de los jóvenes y niños dentro de una institución educativa (Montenegro, 2007), en tal sentido, es necesario que se desarrollen los métodos adecuados y suficientes para la formación de las personas desde la escuela, por lo tanto, el desempeño docente se configura dentro del marco educativo bajo la responsabilidad en la formación de los alumnos (Bocanegra et al., 2020).

En el ámbito mundial existen diferentes instituciones que se encargan de capacitar o preparar a los docentes, en este sentido, se ha determinado que no son suficientes los establecimientos a cargo de la formación docente y los que lo realiza por lo general brindan una de mala calidad y no imparten conocimientos calificados al docente (Unesco, 2021). Los estudios realizados sobre la respuesta que tienen los países frente al COVID-19, demostraron que un tercio de las naciones otorga a los docentes ayuda psicológica que les permita enfrentar la situación y solamente el 50% de los estados ofrece capacitación adicional sobre la educación virtualizada (Unesco et al., 2020). En África Subsahariana, existen diferentes factores que influyen en el desempeño de los docentes como lo es la conexión a internet y la carencia de infraestructura para que el docente desarrolle los procesos de enseñanza y aprendizaje de forma virtual (Unesco, 2021). Asimismo en esta región la cuarta parte de los docentes que enseña en nivel primario no pueden realizar una operación matemática y menos del 10% utiliza las prácticas adecuadas para lograr que sus estudiantes aprendan (Banco Mundial, 2018).

El análisis realizado sobre el tiempo que utilizan los docentes mexicanos en clase se pudo determinar que el 80% de los profesores que conforman una escuela dedica la mayor parte de su tiempo al desarrollo de una enseñanza efectiva, sin embargo, también se demuestra que muchos de los docentes no les dedican tiempo durante la sesión de clases a realizar una enseñanza efectiva, motivo, por el cual, existe diferencia en el aprendizaje de los escolares producto de la dispersión en el tiempo que se debe dedica a los procesos de enseñanza aprendizaje por parte de

los docentes (Bruns y Luque, 2015). En Ecuador, producto de la pandemia el 89% de los profesores en la materia de matemáticas no lograron que 7 de cada 10 aprendan matemáticas y la comprensión de las áreas de biología, química y física necesitan de una mayor atención la cual se ha visto disminuida por falta de capacitación y herramientas docente por parte del ministerio de educación a causa de la pandemia (El Universo, 2021).

En la Escuela de Educación Básica “Catorce de Junio” de Vinces los docentes según informe realizado por el área académica no muestran dominio de los cursos que dictan, asimismo, se ha encontrado que no asisten a las capacitaciones que se realizan, muchos dictan materias que no son su especialidad, no asisten a las reuniones programadas por la dirección de la institución, igualmente, muestran un alto índice de faltas a sus clases, de igual forma, se reúsan en capacitarse en el manejo de los entornos virtuales, no fomentan en aula el trabajo en equipo y no tienen contacto con los padres de familia para atender asuntos educativos de los estudiantes. En este contexto, surgen el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021?

La investigación fue justificada teóricamente, ya que permitió el uso de las teorías para conocer la realidad del estudio científicamente en el modelo teórico de Robinson et al. (2014) y de Colina et al. (2008). También, servirá como fuente de conocimiento para la realización de nuevas investigaciones sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con un diseño no experimental, correlacional transversal. Además, se tuvo un aporte metodológico, ya que se diseñó un instrumento por cada variable que permitió levantar información, así mismo contó con una validez por juicio de expertos y una confiabilidad. También se consideró una justificación práctica porque a través de los resultados obtenidos y el análisis estadístico se brindaron recomendaciones para la toma de decisiones de las autoridades educativas.

Como objetivo general se consideró: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa

Vinces, 2021. Como objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la dimensión el establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. 2) Determinar la relación entre la dimensión la dotación de recursos estratégicos del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. 3) Determinar la relación entre la dimensión la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. 4) Determinar la relación entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. 5) Determinar la relación entre la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Como hipótesis general se tendrá en consideración: **H₁** Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Como hipótesis específicas se considerará: **H₁** Existe relación significativa entre la dimensión el establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. **H₂** Existe relación significativa entre la dimensión la dotación de recursos estratégicos del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. **H₃** Existe relación significativa entre la dimensión la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. **H₄** Existe relación significativa entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. **H₆** Existe relación significativa entre la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan: antecedentes internacionales, nacionales y locales. Según Benítez (2019) en su investigación que tuvo como propósito establecer si el liderazgo pedagógico se asocia con el desempeño de los docentes de la d I. E. “José Santos Chocano”- Bellavista, 2017. El autor considero en su investigación utilizar un nivel correlacional-transversal enmarcado en un diseño no experimental, configurado bajo un enfoque cuantitativo, la muestra mediante un muestreo no probabilístico fue constituida por veinte docentes, llegándose a concluir bajo el análisis estadístico que la relación existe entre las variables y esta se muestra significativa.

Tanta (2018) en su trabajo de tesis para determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública, bajo su criterio se decidió conformar el conjunto de la muestra constituida bajo parámetros no estadísticos fue de ciento cincuenta y ocho profesores, se concluye que con un ($\rho=0,805$; $p<0,01$), se confirma la relación de las variables.

Sánchez (2017) en su estudio buscó establecer el nivel de asociación que se da entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017. La investigación fue planteada bajo un diseño no experimental-correlacional, configurando una muestra extraída sin procesos estadísticos de cincuenta y cuatro profesores. En la conclusión manifiesta que en el análisis estadístico es aceptable el liderazgo pedagógico (61%) y el desempeño docente (85%) por lo que de manera definitiva se pudo establecer entre las variables una asociación.

A nivel nacional, Subia (2019) en su objetivo tuvo a bien establecer qué nivel de asociación presentan las variables el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018. Donde el investigador tuvo a bien orientar el estudio mediante un enfoque cuantitativo y enmarcado en un diseño no experimental – correlacional, en su población extrajo sin el uso de la estadística una porción muestral de treinta profesores, de quienes

se recogió información haciendo uso del cuestionario. Del análisis estadístico con un $Rho = 0,658$, se comprueba una asociación de las variables.

A continuación, se redactan las teorías de la primera variable. El liderazgo pedagógico es conceptualizado por Leithwood (2009) como un trabajo en el que la movilización y la influencia sobre otros pueden conectarlos con las metas y objetivos de una institución. De esta definición se puede inferir que el liderazgo está más allá de la calidad que explican porque tiene la forma de direccionar o gestionar buscando contribuir al logro de lo planificado y los resultados de calidad y de aprendizaje previamente establecidos (Ministerio de Educación[Minedu], 2013). Estos rasgos se establecen y crecen a partir de la experiencia de la vida y el trabajo profesional, más que por ser innatos.

Según, Hallinger (2005) enfatiza que el liderazgo que es puramente educativo, tiene como trabajo establecer metas de aprendizaje, gestionar el plan educativo y valorar los conocimientos de los maestros para facilitar el desarrollo profesional. Como se puede ver, esta tarea está en línea con el marco para un buen desempeño educativo (Minedu, 2013). Dado que las prácticas educativas son el factor más relevante en los resultados del aprendizaje, se les pide a las autoridades educativas que propongan los escenarios más favorables para que los docentes hagan lo correcto, por tanto, la relevancia que se genera por abordarla (Bolívar y Moreno, 2006). Bendikson et al. (2012) hacen referencia sobre el liderazgo educativo directo o indirecto. El liderazgo educativo directo tiene como objetivo mejorar las prácticas educativas. Esto significa optimizar la calidad del plan de estudios, la educación y la evaluación de toda la gestión. El liderazgo educativo indirecto, por otro lado, tiene como objetivo crear un entorno propicio en el que los docentes puedan enseñar correctamente, por lo que todos los esfuerzos se dirigen a que el proceso formalizado tenga la misma línea. Bush y Glover (2003) por su parte definen el liderazgo educativo como un proceso enfocado en el logro de metas específicas y esperadas, y construye una visión compartida por toda la comunidad educativa y solicitada por ellos. De esta forma, los educadores orientan a sus instituciones estableciendo metas claras, localizando oportunidades de progreso continuo y agenciando el desempeño de cada proceso establecido. Todo esto contribuye a la

sinergia y compromiso para construir y mantener un aprendizaje beneficioso y un ambiente educativo constructivo (Mullis et al., 2009).

De acuerdo con, Bolívar (2010) comprende la capacidad del liderazgo educativo para influir en otros y así movilizar a las organizaciones hacia un logro u objetivo en equipo. El dominio ejercido no se basa en la lucha del poder o la autoridad prudente o formal. El liderazgo para el aprendizaje es fundamental para ese comportamiento, tanto en la calidad del proceso educativo como en los resultados de aprendizaje que logra cada alumno. En este sentido, los jefes de equipo crean un clima acogedor que permita desarrollarse situaciones que facilitan y benefician el aprendizaje de la organización y el aprendizaje del personal educativo. En última instancia, esto afecta mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Por lo tanto, un aspecto elemental y central del liderazgo educativo es la creación de escenarios que otorguen facilidades de aprendizaje y que se vea reflejado en las mejoras continuas del desarrollo escolar. Aquí, la autoridad educativa juega un cargo catalizador, no una función absoluta (Bolívar, 2010). En el liderazgo educativo, es un éxito y el liderazgo es compartido y aceptado colectivamente. El liderazgo debe entenderse como una tarea que puede realizar cualquier miembro de la comunidad educativa, más que un conjunto de compromisos reservados a una persona (Bolívar, 1997). El pensamiento crítico, la atención y el esfuerzo deben enfocarse en los roles y redes que surgen en la escuela para que el equipo se involucre en la dinámica del trabajo de la cultura sostenible del aprendizaje y el desarrollo. Como aspecto central del liderazgo educativo, comparten responsabilidades, comparten metas y compromisos personales de quienes están involucrados en el cambio deseable, y el rol de los gerentes en el fomento de tales actitudes.

Para, Horn y Marfán (2010) El liderazgo se basa en la capacidad de proponer principios para que otros puedan aceptarlos para fines personales, ya todos los miembros de la institución estos principios. Se crea un sentimiento común que nos dice que compartamos. Por lo tanto, la enseñanza de líderes requiere que la comunidad educativa desarrolle en conjunto un proyecto común de mejora, que sea

propiedad y esté disponible para todas estas partes. Lo que significa establecer un objetivo único de mejorar el desempeño del aprendizaje que le dirige recursos para tal objetivo, según, Brägger y Posse (2007) una de las tareas más importantes en la gestión escolar eficaz, enseña a los profesores la capacidad, fomentar el crecimiento y crear una confianza absoluta en el éxito. Por lo tanto, están interesados en todos los que trabajan y aprenden en un centro educativo, ya sean estudiantes o educandos, u otro tipo de personal que contribuya a un desarrollo institucional.

Rolff (2012) enfatiza que existe una estrecha relación entre el liderazgo educativo y el éxito o desarrollo escolar, y la idea de que dicho liderazgo no se basa en la coerción u obligación, sino en el modelo y la persuasión. El desarrollo escolar y las escuelas, como sistema social orgánico, requieren ideas pedagógicas de liderazgo en lugar de ideas de funciones técnicas, siendo uno de los objetivos educativos más importantes es construir una escuela para aprender, una escuela para desarrollar. Los directores, las instituciones responsables de promover, reconocer y promover las metas, sin duda juegan un papel importante en la gestión y progreso educativo y el desarrollo escolar sin líderes educativos competentes responsables de la gestión de la escuela no se llegaría a una gestión exitosa. De acuerdo con, Bush y Glover (2014) se han propuesto dos representaciones teóricas sobre el liderazgo educativo. Teoría del liderazgo centrado en el aprendizaje y teoría del liderazgo instruccional. La teoría del liderazgo docente se origina en América del Norte y su propósito es mejorar la calidad de la educación, por lo que requiere que los líderes se centren en la relación entre el comportamiento de los maestros y el comportamiento que afecta directamente el rendimiento del aprendizaje (Gajardo y Ulloa, 2016). Rodríguez (2011) denomina a esta tendencia liderazgo gerencial y se expresa cuando los gerentes asumen la responsabilidad de la fase operativa de la gestión educativa. La adecuada adquisición de estas habilidades las hará más efectivas en las tareas y prácticas administrativas que están dirigidas principalmente al logro de las metas organizacionales (Castillo, 2005).

La teoría del liderazgo que se centra en el aprendizaje se centra en conformar un conjunto de actividades de liderazgo que permitan sostener el aprendizaje y los

resultados (Gajardo y Ulloa, 2016). En este sentido, este modelo está direccionado a desarrollar prácticas pedagógicas adecuadas y ayudar en maximizar los aprendizajes (Bolívar, 2010), por lo que, todos los directivos que ejercen esta forma de liderazgo logran involucrarse significativamente en la gestión curricular, asimismo, tienen la capacidad para dirigir las programaciones de aula alineadas con lo planificado en la institución educativa; muestran su preocupación por el desarrollo profesional de sus profesores y monitorean constantemente su trabajo en el aula y plantean una cultura para la evaluación de los aprendizajes teniendo en consideración las metas y la línea educativa en un determinado tiempo (Murillo, 2008). En la práctica, no se considera la exclusión de estas perspectivas cuando se asume el liderazgo pedagógico, sino que ambos se complementan para formar una gestión de calidad y efectiva (Bush, 2007).

Robinson et al. (2014), señala que el liderazgo pedagógico se considera como la diferencia a un liderazgo instruccional el cual se considera como un liderazgo que tiende a influir de forma intencional en el ámbito educativo y tiene como propósito mejorar la enseñanza y que se alcance un aprendizaje significativo por parte de los estudiantes, asimismo, se considera como un liderazgo transformacional que permita generar cambios significativos y positivos en los que conforman la institución educativa como sus seguidores, determinando en este sentido, el equilibrio entre la visión y la gestión, evidenciado mediante las habilidades y conductas como respuesta a los problemas que se presentan de orden pedagógico.

La variable es dimensionada de la siguiente manera: El establecimiento de metas y expectativas. – donde se encuentra enmarcado el monitoreo, la comunicación y la creación de las metas de aprendizaje, las expectativas, el efecto y las normas, la participación de todos los que se encuentran inmersos en los procesos que permitan tener consenso y claridad en las metas establecidas. La dotación de recursos estratégicos. – esta dimensión considera la asignación y alineación de los recursos dirigidos a los objetivos principales de enseñanza. La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo. – se refiere a la participación de forma directa en la evaluación y el apoyo hacia la enseñanza mediante la realización de visitas a las aulas provisionales y regulares de retroalimentación

sumativa y formativa de los docentes. De igual manera, incluye la supervisión del plan de estudios mediante la coordinación de todas las clases y niveles de las escuelas y la adecuación a los objetivos de la institución educativa. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes. – se refiere a un liderazgo que no solamente promueve, sino que también, participa de forma activa con los docentes en el aprendizaje informal y formal. Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo. – se refiere a la defensa del tiempo para el aprendizaje y la enseñanza por causa de las reducciones de las interrupciones y presiones externas y la fijación en forma de apoyo y de manera ordenada, fuera y dentro del aula (Robinson et al., 2014).

A continuación, se detallarán las teorías de la variable desempeño laboral docente, donde los resultados educativos son un proceso formal que exploran la calidad de la enseñanza dentro del sistema. En este sentido, es necesario una evaluación constante del manejo del profesor para conocer su nivel en el aprendizaje diario de los alumnos (Huacon, 2019). Por lo tanto, Estrada (2013) refiere que el resultado de la enseñanza es que los profesores tienen que enfocarse en esclarecer, actualizar, ordenar y ceñirse a las normas establecidas de la enseñanza sobre el papel que desempeñan, ocupaciones diarias que ocurren a lo largo del proceso de educación o aprendizaje. El propósito de los profesores para el manejo eficaz de sus funcionalidades es ganar que alumnos logren su propio éxito y de las instituciones educativas, además de capacitarse y obtener nuevos conocimientos que les apoyen a fortalecer su profesión diaria, además de mejorar su profesión diaria. Monroy (2012) manifiesta que el papel del maestro es la práctica que los expertos hacen sobre las instituciones y los alumnos, en tal sentido, las leyes institucionales que ofrece la organización toman ocupaciones para fortalecer las capacidades y destrezas de los alumnos. Según, Montenegro (2007), los resultados educativos son el proceso por medio del cual los profesores transmiten conocimientos en el aula y el entorno educativo y demuestran su capacidad para poder fortalecer habilidades, capacidades y aprendizajes a los educandos. El desempeño educativo se compone, entre otras cosas, de elementos como la formación, el desarrollo, la experiencia y la responsabilidad. De acuerdo con, Cerda (2003) el desempeño es la capacidad de los docentes para realizar su trabajo diario.

El desempeño de los profesores no se puede evaluar directamente, sino por sus acciones. Cam (2005) afirma que el desempeño docente está determinado por el manejo preciso y óptimo de los documentos del plan de estudios. Se considera que el desempeño docente es la planificación, comprensión, evaluación y continuación de las prácticas educativas. Asimismo, se debe tener en cuenta la profesionalidad a la hora de manipular equipos específicos para su función y demostrar su disposición y dedicación en las aulas e instalaciones.

Váldez (2002) refiere que existen cuatro modelos para evaluar el desempeño docente en educación e investigación. El modelo centrado en el perfil del profesor es el "profesor ideal" con la colaboración y acuerdo de los estudiantes, papás, directivos y profesores. No obstante, esta calificación de "maestro ideal" es complicado de conseguir ya que es difícil lograrla realmente. Los modelos que se enfocan en los resultados conseguidos se fundamentan en la validación del aprendizaje o los resultados logrados por los alumnos. Si bien es fundamental estimar el funcionamiento del profesor, es injusto tener en cuenta a los profesores como la exclusiva persona responsable, y existe el peligro de que no se consideren aspectos individuales de los educadores: Procesos educativos y esfuerzos para gestionar problemas. El modelo, que se concentra en la conducta del maestro en el aula, se fundamenta en detectar la capacidad del maestro para producir un ámbito correcto para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo, por un lado, se centran en la subestimación de los productos de los docentes, y sin embargo, la subjetividad tanto del observador en el instante de la encuesta como de los alumnos con sus opiniones, influir al maestro por causas diversas a su efectividad. El modelo de práctica reflexiva se fundamenta en conceptos educativos como la reflexión la meditación frente a varios eventos donde los maestros experimentan, identifican y resuelven inconvenientes, lo cual provoca que el problema crezca siempre. Este es un modelo bastante completo debido a que nos esforzamos por mejorar todo el proceso. Sin embargo, no incluye los productos de su trabajo.

Se tendrá en cuenta la prioridad e importancia del desempeño de un profesor donde según, Hanif (2006), la importancia de la calidad de obtener un buen producto

durante el proceso de la educación están establecidos por la labor que el docente desempeña. También manifiesta que en el sistema de la gestión de la educación puede ser debilitado por la ineficacia de la labor docente. Por lo tanto, si el docente realiza su desempeño con eficiencia lograra una satisfacción laboral y personal, pero, también esta labor eficiente y eficaz se puede ver afectada por el contante estrés en el que vive un docente, este estrés disminuye la actividad y se ve reflejado en la disminución de su desempeño y en una insatisfacción laboral. Para, Silvano (2008), el educador es responsable de brindar ayuda a sus escolares para que ellos puedan construir y lograr un éxito educativo que les permita tener buenas perspectivas hacia el futuro, bajo esta responsabilidad del docente debe brindar una tutoría y acompañamiento a sus alumnos en la interiorización y construcción de sus aprendizajes. Por lo expuesto, el educador debe conocer y utilizar diferentes estrategias didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con la diversidad de los estudiantes.

Después de haber considerado varias teorías del desempeño laboral docente, se procede a redactar la teoría en la que se basará la variable 2. El modelo de Colina et al. (2008) donde se conceptualiza el desempeño de los docentes como un sistema integrado por acciones que permiten determinar las funciones que los docentes están obligados a cumplir con la finalidad de desarrollar de manera eficiente su labor como orientadores de las nuevas generaciones. Estas acciones estén conformadas por las habilidades docentes, capacidades formativas, valores, actitud y conocimiento que son propias del docente y las cuales van a influir de manera significativa en su comportamiento dentro de la institución y que le van a permitir hacer frente a los retos diarios y su desempeño de una forma mucho más efectiva.

Dominio en la asignatura: capacidad del maestro de estructurar y acomodar los contenidos, tiempos y espacios para impartir la asignatura (Colina et al., 2008). Responsabilidad formal: cumplimiento cabal de cada una de las ocupaciones que implican las funcionalidades del maestro (Colina et al., 2008). Planificación del curso: exactitud de los resultados que ha planificado lograr con la asesoría académica y toma de decisiones que debe realizar en cada logro de aprendizaje de

sus alumnos, tiene que considerar que es lo que va a realizar, como lo va a realizar y cuando se va a realizar. Habilidades comunicativas: habilidad del maestro para hacer saber a sus estudiantes de forma clara, eficiente y lógica las reglas, normas, políticas y ocupaciones que se manejan en su clase y en la organización (Colina et al., 2008).

Ética y valores: capacidad del maestro de promover el desarrollo de reacciones que permitan a los alumnos contestar con totalidad a las exigencias que el desarrollo del propio aprendizaje que involucra (Colina et al., 2008). Actitud hacia la docencia: importancia de creencias y expectativas del maestro, su perspectiva o postura sobre el contenido, su modo de enseñarlo, el clima del aula que produce su actuación, la crítica sobre sí mismo, sobre el proceso de educación y sobre sus estudiantes (Colina et al., 2008). Efectividad: grado de logros conseguidos por el maestro en la ejecución de sus ocupaciones de docencia (Colina et al., 2008). Satisfacción del alumno: manifestación de la capacidad del alumno para crear algo, concretando e integrando conocimientos, capacidades y reacciones (Colina et al., 2008).

III. METODOLOGÍA

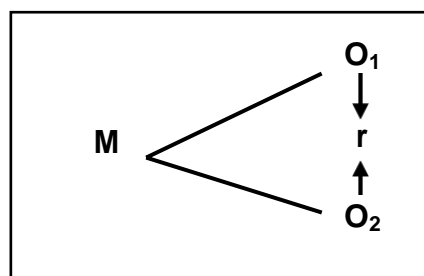
3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básica, porque es un estudio que no resolverá ningún problema en la institución, pero si contribuirá con diferentes teorías que servirán para profundizar el conocimiento de las variables que se estudia (Ortiz y García, 2016), con este estudio se demostrará si existe relación entre la variable liderazgo pedagógico y desempeño laboral docente que están sustentadas con las bases teóricas de Robinson et al. (2014) y de Colina et al. (2008).

Fue un estudio de enfoque cuantitativo, porque se utilizó el análisis estadístico para procesar la información que se obtenga de la aplicación del cuestionario de liderazgo pedagógico y desempeño laboral docente (Ñaupas et al., 2018).

El diseño fue no experimental, son estudios donde las variables no se manipulan y no cuentan con grupo control, tampoco tienen grupo experimental, estudian los fenómenos después de la ocurrencia (Carrasco, 2019), por lo tanto, en este estudio se va a determinar si existe relación o asociación entre la variable liderazgo pedagógico y desempeño laboral docente, la investigación fue correlacional transeccional, que tienen como peculiaridad estudiar la relación de fenómenos y hechos de la realidad, con el objetivo de buscar relación entre fenómenos.

Diseño de investigación



Dónde:

“M” muestra; “O₁” variable 1 “r” relación; “O₂” variable 2

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Liderazgo pedagógico

Definición conceptual

Robinson et al. (2014), señala que liderazgo pedagógico se considera como la diferencia a un liderazgo instruccional el cual se considera como un liderazgo que tiende a influir de forma intencional en el ámbito educativo y tiene como propósito mejorar la enseñanza y que se alcance un aprendizaje significativo por parte de los estudiantes, asimismo, se considera como un liderazgo transformacional que permita generar cambios significativos y positivos en los que conforman la institución educativa como sus seguidores, determinando en este sentido, el equilibrio entre la visión y la gestión, evidenciado mediante las habilidades y conductas como respuesta a la problemas que se presentan de orden pedagógico.

Definición operacional

La medición de la variable 1 se realizará mediante el instrumento de liderazgo pedagógico elaborado por la autora de la investigación que se utilizará para medir el liderazgo en los docentes de una institución.

Indicadores

Metas, planificación, objetivos, logro de aprendizaje, organización, participación, ambiente.

Escala: ordinal.

Variable 2

Desempeño laboral docente

Definición conceptual

Colina et al. (2008) donde se conceptualiza el desempeño de los docentes como un sistema integrado por acciones que permiten determinar las funciones que los docentes están obligados a cumplir con la finalidad de desarrollar de manera eficiente su labor como orientadores de las nuevas generaciones. Estas acciones

estén conformadas por las habilidades docentes, capacidades formativas, valores, actitud y conocimiento que son propias del docente y las cuales van a influir de manera significativa en su comportamiento dentro de la institución y que le van a permitir hacer frente a los retos diarios y su desempeño de una forma mucho más efectiva.

Definición operacional

La variable 2 será medida por el cuestionario de desempeño laboral docente, elaborado por la autora de la investigación y que se utilizará en la aplicación de los docentes.

Indicadores

Dominio, investigar, responsabilidad, competencias, planificación, participación, respeto, desarrollo, satisfacción.

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Son elementos que pertenecen al lugar o espacio donde se desarrollará la investigación (Carrasco, 2019), esta investigación considero una muestra constituida por 40 docentes de la Escuela de Educación Básica “Catorce de Junio” de Vinces.

Tabla 1

Población y muestra de los docentes de la institución educativa.

Grupo 1 Turno mañana	Grupo 2 Turno tarde
25 docentes	15 docentes

Nota. Población conformada por 40 docentes

La muestra es una fracción representativa de la población, teniendo en cuenta que las características de los elementos sean similares y objetivas, en tal sentido, que los resultados recogidos de la muestra se generalice a dicha población (Carrasco, 2019), por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 25 docentes de turno de la

mañana y 15 docentes del turno de la tarde, en tal sentido se trabajó con toda la población.

Criterios de inclusión

Docentes contratados y que tenga como mínimo 6 meses laborando en la institución.

Criterios de exclusión

Docentes que no hayan llenado correctamente los cuestionarios

Muestreo

El muestreo fue el no probabilístico por conveniencia. Es aquel que el autor o investigador selecciona de acuerdo con su experiencia y criterio, sin utilizar ninguna prueba estadísticas o matemática para la elección de la muestra (Carrasco, 2019) por lo tanto, en esta investigación se utilizó la técnica no probabilística.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la técnica de la observación la cual permite la obtención o captación de cualidades y características de las personas que participaran de la investigación (Carrasco, 2019).

Instrumentos

El cuestionario es una característica de la encuesta, que al aplicarlo no necesita tener una relación directa con las personas que participaran de la muestra de estudio o de la unidad de análisis, pero si necesita una previa explicación para el desarrollo o llenado del mismo (Carrasco, 2019)

Se elaboraron dos cuestionarios para medir la variable liderazgo pedagógico y el segundo para medir la variable desempeño laboral, dirigido a docente, respuestas en escala de Likert. Asimismo, cada cuestionario estuvo estructurado con 20 ítems, contaron con una validez cualitativa por juicio de tres expertos y una confiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Se realizó la gestión y los trámites necesarios para solicitar la autorización para la aplicación de los dos cuestionarios a los 40 docentes del turno de mañana y tarde. Asimismo, se les comunicó a las autoridades de la institución educativa sobre las actividades que se realizaron en el desarrollo del trabajo de investigación. También se realizó la gestión para la ejecución de la prueba piloto de los dos cuestionarios para obtener la confiabilidad. Después de haber aplicado los instrumentos los datos fueron vaciados por dimensiones a un planillón de Excel, para luego ser procesados por el software estadístico SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

La prueba de normalidad que se va a utilizar será de Shapiro Wilk, porque la muestra con la que se va a trabajar es menor a 50, esta prueba ayudará a determinar con que estadígrafo se realizará la contratación de hipótesis. Asimismo, se utilizará la estadística descriptiva para analizar y explicar los niveles de las variables en estudio y finalmente se usará la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis cuyo análisis será representado en gráficos para una mejor ilustración.

3.7 Aspectos éticos

Según, Palomino et al. (2019) manifiesta que los principios éticos son conductas responsables y morales del autor de la investigación. Esta investigación contó con los siguientes principios éticos: objetividad, porque para la elaboración se ha utilizado el método científico. Anonimato, porque la información que se obtenga de la aplicación de los instrumentos será confidencial. Citas y referencias estarán citadas correctamente según APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general del liderazgo pedagógico y el puntaje general del desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Puntaje	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Establecimiento de metas y expectativas	,932	40	,001
Dotación de recursos estratégicos	,921	40	,008
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo	,897	40	,002
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	,889	40	,001
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	,687	40	,000
Liderazgo pedagógico	,957	40	,131
Desempeño laboral	,980	40	,691

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

H₀: Los puntajes tienen una distribución normal

H₁: Los puntajes no tienen una distribución normal

En la Tabla N° 02, muestra que se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk y es altamente significativa (menor al 1%) para todos los puntajes de liderazgo pedagógico y no significativa (mayor al 5%) para los puntajes generales del liderazgo pedagógico y del desempeño laboral. Es por ello solo los puntajes de las dimensiones del liderazgo pedagógico no tienen una distribución normal. Pero los puntajes generales si tienen una distribución normal. Con estas afirmaciones, para poder probar las hipótesis se utilizarán pruebas no paramétricas, con el coeficiente de correlación de Spearman y también pruebas paramétricas, con el coeficiente de correlación de Pearson.

Objetivo general:

Tabla 3

Prueba de Correlación de Pearson para medir la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

			Puntaje general del liderazgo pedagógico	Puntaje general del desempeño laboral
Correlación de Pearson	Puntaje general del liderazgo pedagógico	Coeficiente	1,000	,798**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
Correlación de Pearson	Puntaje general del desempeño laboral	Coeficiente	,798**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

En la tabla 03, el coeficiente de correlación fue de 0.798 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Objetivo específico 1:

Tabla 4

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

			Puntaje de la dimensión establecimiento de metas y expectativas	Puntaje general del desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión establecimiento de metas y expectativas	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	40	40
	Puntaje general del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	40	40

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

En la tabla 04, el valor de Rho de Spearman fue de 0.723 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.001) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Objetivo específico 2:

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión dotación de recursos estratégicos del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

			Puntaje de la dimensión dotación de recursos estratégicos	Puntaje general del desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión dotación de recursos estratégicos	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (unilateral)	.	,004
		N	40	40
	Puntaje general del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (unilateral)	,004	.
		N	40	40

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

En la tabla 04, el valor de Rho de Spearman fue de 0.693 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su significancia (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión dotación de recursos estratégicos y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Objetivo específico 3:

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para medir la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

		Puntaje de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo	Puntaje general del desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,791**
		N	. 40
	Puntaje general del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,791*
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	,000 . 40

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

En la tabla 05, el valor de Rho de Spearman fue de 0.791 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Objetivo específico 4:

Tabla 7

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

			Puntaje de la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo	Puntaje general del desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (unilateral)	.	,003
		N	40	40
	Puntaje general del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (unilateral)	,003	.
		N	40	40

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

En la tabla 06, el valor de Rho de Spearman fue de 0.75 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su significancia (0.003) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Objetivo específico 5:

Tabla 8

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vincés, 2021.

			Puntaje de la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	Puntaje general del desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	40	40
	Puntaje general del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: aplicación de instrumentos (2021)

En la tabla 07, el valor de Rho de Spearman fue de 0.793 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su significancia (0.002) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vincés, 2021.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general, los resultados obtenidos en el análisis de los datos indican que sí existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un coeficiente de correlación de 0.798 y la significancia (0.000) es menor al 1%. Lo que coincide con los resultados obtenidos por Benítez (2019), Subia (2019) , Tanta (2018), Sánchez (2017) quienes encontraron que estadísticamente las variables de estudio se relacionan de forma significativa. Asimismo, se encuentra coincidencia con lo manifestado por Leithwood (2009) quien conceptualiza al liderazgo pedagógico como un trabajo en el que la movilización y la influencia sobre otros pueden conectarlos con las metas y objetivos de una institución. De esta definición se puede inferir que el liderazgo está más allá de la calidad que explican porque tiene la forma de direccionar o gestionar buscando contribuir al logro de lo planificado y los resultados de calidad y de aprendizaje previamente establecidos (Ministerio de Educación[Minedu], 2013). Estos rasgos se establecen y crecen a partir de la experiencia de la vida y el trabajo profesional, más que por ser innatos.

Según, Hallinger (2005) enfatiza que el liderazgo es puramente educativo y tiene como trabajo establecer metas de aprendizaje, gestionar el plan educativo y valorar los conocimientos de los maestros para facilitar el desarrollo profesional. Como se puede ver, esta tarea está en línea con el marco para un buen desempeño educativo (Minedu, 2013). Dado que las prácticas educativas son el factor más relevante en los resultados del aprendizaje, se les pide a las autoridades educativas que propongan los escenarios más favorables para que los docentes hagan lo correcto, por tanto, la relevancia que se genera por abordarla (Bolívar y Moreno, 2006).

En esta misma línea, Bendikson et al. (2012) hacen referencia sobre el liderazgo educativo directo o indirecto. El liderazgo educativo directo tiene como objetivo mejorar las prácticas educativas. Esto significa optimizar la calidad del plan de estudios, la educación y la evaluación de toda la gestión. El liderazgo educativo indirecto, por otro lado, tiene como objetivo crear un entorno propicio en el que los

docentes puedan enseñar correctamente, por lo que todos los esfuerzos se dirigen a que el proceso formalizado tenga la misma línea. Bush y Glover (2003) por su parte definen el liderazgo educativo como un proceso enfocado en el logro de metas específicas y esperadas, y construye una visión compartida por toda la comunidad educativa y solicitada por ellos. De esta forma, los educadores orientan a sus instituciones estableciendo metas claras, localizando oportunidades de progreso continuo y agenciando el desempeño de cada proceso establecido. Todo esto contribuye a la sinergia y compromiso para construir y mantener un aprendizaje beneficioso y un ambiente educativo constructivo (Mullis et al., 2009).

De acuerdo con, Bolívar (2010) comprende la capacidad del liderazgo educativo para influir en otros y así movilizar a las organizaciones hacia un logro u objetivo en equipo. El dominio ejercido no se basa en la lucha del poder o la autoridad prudente o formal. El liderazgo para el aprendizaje es fundamental para ese comportamiento, tanto en la calidad del proceso educativo como en los resultados de aprendizaje que logra cada alumno. En este sentido, los jefes de equipo crean un clima acogedor que permita desarrollarse situaciones que facilitan y benefician el aprendizaje de la organización y el aprendizaje del personal educativo. En última instancia, esto afecta mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Por lo tanto, un aspecto elemental y central del liderazgo educativo es la creación de escenarios que otorguen facilidades de aprendizaje y que se vea reflejado en las mejoras continuas del desarrollo escolar. Aquí, la autoridad educativa juega un cargo catalizador, no una función absoluta (Bolívar, 2010).

En este sentido, el liderazgo educativo, es un éxito y el liderazgo es compartido y aceptado colectivamente. El liderazgo debe entenderse como una tarea que puede realizar cualquier miembro de la comunidad educativa, más que un conjunto de compromisos reservados a una persona (Bolívar, 1997). El pensamiento crítico, la atención y el esfuerzo deben enfocarse en los roles y redes que surgen en la escuela para que el equipo se involucre en la dinámica del trabajo de la cultura sostenible del aprendizaje y el desarrollo. Como aspecto central del liderazgo educativo, comparten responsabilidades, comparten metas y compromisos

personales de quienes están involucrados en el cambio deseable, y el rol de los gerentes en el fomento de tales actitudes.

Para, Horn y Marfán (2010) El liderazgo se basa en la capacidad de proponer principios para que otros puedan aceptarlos para fines personales, ya todos los miembros de la institución estos principios. Se crea un sentimiento común que nos dice que compartamos. Por lo tanto, la enseñanza de líderes requiere que la comunidad educativa desarrolle en conjunto un proyecto común de mejora, que sea propiedad y esté disponible para todas estas partes. Lo que significa establecer un objetivo único de mejorar el desempeño del aprendizaje que le dirige recursos para tal objetivo, según, Brägger y Posse (2007) una de las tareas más importantes en la gestión escolar eficaz, enseña a los profesores la capacidad, fomentar el crecimiento y crear una confianza absoluta en el éxito. Por lo tanto, están interesados en todos los que trabajan y aprenden en un centro educativo, ya sean estudiantes o educandos, u otro tipo de personal que contribuya a un desarrollo institucional.

Rolff (2012) enfatiza que existe una estrecha relación entre el liderazgo educativo y el éxito o desarrollo escolar, y la idea de que dicho liderazgo no se basa en la coerción u obligación, sino en el modelo y la persuasión. El desarrollo escolar y las escuelas, como sistema social orgánico, requieren ideas pedagógicas de liderazgo en lugar de ideas de funciones técnicas, siendo uno de los objetivos educativos más importantes es construir una escuela para aprender, una escuela para desarrollar. Los directores, las instituciones responsables de promover, reconocer y promover las metas, sin duda juegan un papel importante en la gestión y progreso educativo y el desarrollo escolar sin líderes educativos competentes responsables de la gestión de la escuela no se llegaría a una gestión exitosa. De acuerdo con, Bush y Glover (2014) se han propuesto dos representaciones teóricas sobre el liderazgo educativo. Teoría del liderazgo centrado en el aprendizaje y teoría del liderazgo instruccional. La teoría del liderazgo docente se origina en América del Norte y su propósito es mejorar la calidad de la educación, por lo que requiere que los líderes se centren en la relación entre el comportamiento de los maestros y el comportamiento que afecta directamente el rendimiento del aprendizaje (Gajardo y

Ulloa, 2016). Rodríguez (2011) denomina a esta tendencia liderazgo gerencial y se expresa cuando los gerentes asumen la responsabilidad de la fase operativa de la gestión educativa. La adecuada adquisición de estas habilidades las hará más efectivas en las tareas y prácticas administrativas que están dirigidas principalmente al logro de las metas organizacionales (Castillo, 2005).

La teoría del liderazgo se centra en el aprendizaje, en conformar un conjunto de actividades de liderazgo que permitan sostener el aprendizaje y los resultados (Gajardo y Ulloa, 2016). En este sentido, este modelo está direccionado a desarrollar prácticas pedagógicas adecuadas y ayudar en maximizar los aprendizajes (Bolívar, 2010), por lo que, todos los directivos que ejercen esta forma de liderazgo logran involucrarse significativamente en la gestión curricular, asimismo, tienen la capacidad para dirigir las programaciones de aula alineadas con lo planificado en la institución educativa; muestran su preocupación por el desarrollo profesional de sus profesores y monitorean constantemente su trabajo en el aula y plantean una cultura para la evaluación de los aprendizajes teniendo en consideración las metas y la línea educativa en un determinado tiempo (Murillo, 2008). En la práctica, no se considera la exclusión de estas perspectivas cuando se asume el liderazgo pedagógico, sino que ambos se complementan para formar una gestión de calidad y efectiva (Bush, 2007).

Robinson et al. (2014), señala que liderazgo pedagógico se considera como la diferencia a un liderazgo instruccional el cual se considera como un liderazgo que tiende a influir de forma intencional en el ámbito educativo y tiene como propósito mejorar la enseñanza y que se alcance un aprendizaje significativo por parte de los estudiantes, asimismo, se considera como un liderazgo transformacional que permita generar cambios significativos y positivos en los que conforman la institución educativa como sus seguidores, determinando en este sentido, el equilibrio entre la visión y la gestión, evidenciado mediante las habilidades y conductas como respuesta a los problemas que se presentan de orden pedagógico.

De la variable desempeño laboral docente, se coincide con Huacon (2019) donde los resultados educativos son un proceso formal que exploran la calidad de la

enseñanza dentro del sistema. En este sentido, es necesario una evaluación constante del manejo del profesor para conocer su nivel en el aprendizaje diario de los alumnos. Por lo tanto, Estrada (2013) refiere que el resultado de la enseñanza es que los profesores tienen que enfocarse en esclarecer, actualizar, ordenar y ceñirse a las normas establecidas de la enseñanza sobre el papel que desempeñan, ocupaciones diarias que ocurren a lo largo del proceso de educación o aprendizaje. El propósito de los profesores para el manejo eficaz de sus funcionalidades es ganar que alumnos logren su propio éxito y de las instituciones educativas, además de capacitarse y obtener nuevos conocimientos que les apoyen a fortalecer su profesión diaria, además de mejorar su profesión diaria. Monroy (2012) manifiesta que el papel del maestro es la práctica que los expertos hacen sobre las instituciones y los alumnos, en tal sentido, las leyes institucionales que ofrece la organización toman ocupaciones para fortalecer las capacidades y destrezas de los alumnos.

Según, Montenegro (2007), los resultados educativos son el proceso por medio del cual los profesores transmiten conocimientos en el aula y el entorno educativo y demuestran su capacidad para poder fortalecer habilidades, capacidades y aprendizajes a los educandos. El desempeño educativo se compone, entre otras cosas, de elementos como la formación, el desarrollo, la experiencia y la responsabilidad. De acuerdo con, Cerda (2003) el desempeño es la capacidad de los docentes para realizar su trabajo diario. El desempeño de los profesores no se puede evaluar directamente, sino por sus acciones. Cam (2005) afirma que el desempeño docente está determinado por el manejo preciso y óptimo de los documentos del plan de estudios. Se considera que el desempeño docente es la planificación, comprensión, evaluación y continuación de las prácticas educativas. Asimismo, se debe tener en cuenta la profesionalidad a la hora de manipular equipos específicos para su función y demostrar su disposición y dedicación en las aulas e instalaciones.

Váldez (2002) refiere que existen cuatro modelos para evaluar el desempeño docente en educación e investigación. El modelo centrado en el perfil del profesor es el "profesor ideal" con la colaboración y acuerdo de los estudiantes, papás,

directivos y profesores. No obstante, esta calificación de "maestro ideal" es complicado de conseguir ya que es difícil lograrla realmente. Los modelos que se enfocan en los resultados conseguidos se fundamentan en la validación del aprendizaje o los resultados logrados por los alumnos. Si bien es fundamental estimar el funcionamiento del profesor, es injusto tener en cuenta a los profesores como la exclusiva persona responsable, y existe el peligro de que no se consideren aspectos individuales de los educadores: Procesos educativos y esfuerzos para gestionar problemas. El modelo, que se concentra en la conducta del maestro en el aula, se fundamenta en detectar la capacidad del maestro para producir un ámbito correcto para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo, por un lado, se centran en la subestimación de los productos de los docentes, y sin embargo, la subjetividad tanto del observador en el instante de la encuesta como de los alumnos con sus opiniones, influir al maestro por causas diversas a su efectividad. El modelo de práctica reflexiva se fundamenta en conceptos educativos como la reflexión la meditación frente a varios eventos donde los maestros experimentan, identifican y resuelven inconvenientes, lo cual provoca que el problema crezca siempre. Este es un modelo bastante completo debido a que nos esforzamos por mejorar todo el proceso. Sin embargo, no incluye los productos de su trabajo.

Para, Hanif (2006), la importancia de la calidad de obtener un buen producto durante el proceso de la educación están establecidos por la labor que el docente desempeña. También manifiesta que en el sistema de la gestión de la educación puede ser debilitado por la ineficacia de la labor docente. Por lo tanto, si el docente realiza su desempeño con eficiencia lograra una satisfacción laboral y personal, pero, también esta labor eficiente y eficaz se puede ver afectada por el contante estrés en el que vive un docente, este estrés disminuye la actividad y se ve reflejado en la disminución de su desempeño y en una insatisfacción laboral. Para, Silvano (2008), el educador es responsable de brindar ayuda a sus escolares para que ellos puedan construir y lograr un éxito educativo que les permita tener buenas perspectivas hacia el futuro, bajo esta responsabilidad del docente debe brindar una tutoría y acompañamiento a sus alumnos en la interiorización y construcción de sus aprendizajes. Por lo expuesto, el educador debe conocer y utilizar diferentes

estrategias didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con la diversidad de los estudiantes.

Para, Colina et al. (2008) el desempeño de los docentes como un sistema integrado por acciones que permiten determinar las funciones que los docentes están obligados a cumplir con la finalidad de desarrollar de manera eficiente su labor como orientadores de las nuevas generaciones. Estas acciones estén conformadas por las habilidades docentes, capacidades formativas, valores, actitud y conocimiento que son propias del docente y las cuales van a influir de manera significativa en su comportamiento dentro de la institución y que le van a permitir hacer frente a los retos diarios y su desempeño de una forma mucho más efectiva.

En el primer objetivo específico, el análisis realizado muestra que sí existe relación significativa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un valor de $Rho=0.723$ y una significancia (0.001). coincidiendo con Robinson et al. (2014) quien señala que el establecimiento de metas y expectativas es donde se encuentra enmarcado el monitoreo, la comunicación y la creación de las metas de aprendizaje, las expectativas, el efecto y las normas, la participación de todos los que se encuentran inmersos en los procesos que permitan tener consenso y claridad en las metas establecidas.

Sobre el segundo objetivo específico, se determinó que sí existe relación significativa entre la dimensión dotación de recursos estratégicos y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un $Rho=0.693$ y su significancia (0.004). Concordando con lo Robinson et al. (2014) quien sostiene que la dotación de recursos estratégicos considera la asignación y alineación de los recursos dirigidos a los objetivos principales de enseñanza.

En el tercer objetivo específico del estudio el resultado determinó que existe relación significativa entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un $Rho = 0.791$ y significancia (0.000). Coincidiendo con lo referido por Robinson et al. (2014) quien sostiene que la planificación,

coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo se refiere a la participación de forma directa en la evaluación y el apoyo hacia la enseñanza mediante la realización de visitas a las aulas provisionales y regulares de retroalimentación sumativa y formativa de los docentes. De igual manera, incluye la supervisión del plan de estudios mediante la coordinación de todas las clases y niveles de las escuelas y la adecuación a los objetivos de la institución educativa.

En el cuarto objetivo específico, se establece que sí existe relación significativa entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Lo que coincide con lo referido por Robinson et al. (2014) al manifestar que promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes se refiere a un liderazgo que no solamente promueve, sino que también, participa de forma activa con los docentes en el aprendizaje informal y formal.

En el quinto objetivo específico se determinó que sí existe relación significativa entre la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un $Rho = 0.793$ y una significancia (0.002). Coincidiendo con Robinson et al. (2014) quien asegurar un ambiente ordenado y de apoyo se refiere a la defensa del tiempo para el aprendizaje y la enseñanza por causa de las reducciones de las interrupciones y presiones externas y la fijación en forma de apoyo y de manera ordenada, fuera y dentro del aula.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que sí existe relación alta positiva entre liderazgo pedagógico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. Con un valor de correlación Pearson de 0.798 y significancia (0.000).
2. Se determinó que sí existe relación significativa entre establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. $Rho=0.723$.
3. Se concluye que existe relación significativa entre dotación de recursos estratégicos y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. $Rho=0.693$.
4. Se determinó que existe relación significativa entre planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. $Rho=0.791$.
5. Se concluye que sí existe relación significativa entre la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. $Rho=0.75$.
6. Se determinó que existe relación significativa entre asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021. $Rho=0.793$.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A la dirección de la institución promover el desarrollo de investigaciones de diseño experimental que permitan conocer la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño laboral de los docentes.
- 2.** A los directivos de la institución planificar programas de capacitación docente en comunicación efectiva, trabajo en equipo, inteligencia emocional, que les permita desarrollar las capacidades necesarias para apoyar en el logro de las metas y objetivos planteados en la institución.
- 3.** A los directivos realizar las gestiones administrativas necesarias para brindar a los docentes los recursos necesarios para que les permita desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje sin problemas.
- 4.** A los docentes autoevaluarse en el manejo curricular y la planificación de los procesos de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de conocer sus propias debilidades y capacitarse.
- 5.** A los docentes promover el trabajo en equipo, la autoevaluación, la investigación y los grupos de interés que les permitan fortalecer sus aprendizajes.
- 6.** A los docentes poner a disposición de la institución sus capacidades y participación dentro y fuera de la institución para que se alcancen los objetivos planteados.

REFERENCIAS

- Bancomundial. (2018). *World Bank Education Overview : Teachers*. Washington, D.C.: World Bank Group. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Bendikson, L., Robinson, V., & Hattie, J. (2012). Principal instructional leadership and secondary school performance. *Set: Research Information for Teachers*, 1, 2–8. <https://doi.org/10.18296/set.0387>
- Benítez, G. H. J. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 “José Santos Chocano Gastañodi”, Fausa Lamista, distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín, 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28619/Benitez_GHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bocanegra, B., Tantachuco, J., & Caballero, N. (2020). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Revista Boletín REDIPE*, 10(2), 65–77. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1196/1100>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33–33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, Mejora Y Centros Educativos 1. *Bolívar*, 25–46.
- Bolívar, A., & Moreno, J. M. (2006). Between transaction and transformation the role of school principals as education leaders in Spain. *Journal of Educational Change*, 7(1–2), 19–31. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0010-7>
- Brägger, G., & Posse, N. (2007). Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen (IQES). Wie Schulen durch eine integrierte Gesundheits- und Qualitätsförderung besser werden können. *IQESonline, Band 2: Vi*, 127–152. http://library.mpib-berlin.mpg.de/toc/z2007_1185.pdf
- Bruns, B., & Luque, J. (2015). *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean* (Vol. 148). Washington, D.C.: Banco Mundial. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesores_a_prueba_Claves_para_una_evaluación_docente_exitosa.pdf
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and

- practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391–406.
http://wrap.warwick.ac.uk/426/1/WRAP_Bush_107_366_1_PB1.pdf
- Bush, T., & Glover, D. (2003). School Leadership: Concepts and Evidence. *National College for School Leadership, Spring*, 1–42.
https://www.researchgate.net/publication/252485640_School_Leadership_Concepts_and_Evidence/link/54b544c10cf28ebe92e4e0e7/download
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership and Management*, 34(5), 553–571.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>
- Calderón, S. E. R. (2019). *Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36498>
- Cam, C. G. (2005). El desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, 5(8).
https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pdf
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Castillo, O. A. (2005). Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI. *Cuaderno de Investigación En La Educación*, 1–9.
<https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/16262/13810>
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrós, J., & Montoya, C. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. *Investigación Educativa*, 12(22), 99–126.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lfRO5X6DJPJ:https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/download/3867/3098/13062+&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- El Universo. (2021). *El 89% de docentes de matemáticas no llega a 7/10 en Ecuador*. Diario El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/el-89-de-docentes-de-matematicas-no-llega-a-710-en-ecuador-nota/>

- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. 1–38. <https://n9.cl/wcntu>
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones*. Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.
- Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>
- Hanif, R. (2006). *TEACHER STRESS, JOB PERFORMANCE AND SELF EFFICACY OF WOMEN SCHOOL TEACHERS*.
- Horn, A., & Marfán, S. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en ChileKupfer. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 82–104. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>
- Huacon, P. B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Ministerio de Educación[Minedu]. (2013). *Marco de buen desempeño del directivo*. http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Monroy, M. (2012). *Desempeño Docente Y Rendimiento Alumnos De Una Institución Educativa De Ventanilla - Callao*. 77.
- Montenegro, A. I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente . In *Magisterio Ediciones Especiales* . <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mullis, I. V. S., Martin, M. O., Ruddock, G. J., Sullivan, C. Y. O., & Preuschoff, C. (2009). *TIMSS 2011 Assessment Frameworks*. https://timss.bc.edu/timss2011/downloads/TIMSS2011_Frameworks.pdf
- Murillo, F. (2008). Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe. *En Rosa Blanco (Coord.) Eficacia;*

- Escolar y Factores Asociados En América Latina y E*; Santiago: Orealc-Unesco; LLECE. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4605410>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco]. (2021). *Cerrando brechas Garantizar que haya suficientes docentes cualificados y con apoyo en África Subsahariana*. Clc. [https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-09/Closing the gap - Ensuring there are enough qualified and supported teachers in sub-Saharan Africa_Sp.pdf](https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-09/Closing%20the%20gap%20-%20Ensuring%20there%20are%20enough%20qualified%20and%20supported%20teachers%20in%20sub-Saharan%20Africa_Sp.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco], Unicef, & Bank, W. (2020). *What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to COVID-19*. 1–51. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700>
- Ortiz, U. F. G., & García, M. del P. (2016). *Metodología de la investigación. El proceso y sus técnicas*. LIMUSA.
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2014). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12(4), 13–40. <https://revistas.uam.es/reice/issue/view/337/186>
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en los Centros de Enseñanza. Educación y Educadores. *Educación y Educadores*, 14(2), 2011–2013. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Rolff, H. (2012). *Die Rolle der Schulleitung in Schulentwicklungsprozessen*. En C. Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung (pp. 203-221). Weinheim y Basilea: Beltz.
- Sánchez, F. J. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017*

- (Vol. 4) [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31473/sanchez_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silvano, R. M. (2008). *Rol Del Docente en El Tercer Milenio* .
<https://es.scribd.com/document/135177009/Rol-Del-Docente-en-El-Tercer-Milenio>
- Subia Muñoz, L. C. (2019). *Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “ Antonio Andrade Fajardo ” Vinces - Ecuador , 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35784>
- Tanta, T. M. (2018). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24322/Tanta_TME.pdf?sequence=1
- Váldez, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. BibliotecaDigital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.

Anexos

Operacionalización de variables (Anexo N°1)

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo pedagógico	Robinson et al. (2014), señala que liderazgo pedagógico se considera como la diferencia a un liderazgo instruccional el cual se considera como un liderazgo que tiende a influir de forma intencional en el ámbito educativo y tiene como propósito mejorar la enseñanza y que se alcance un aprendizaje significativo por parte de los estudiantes, asimismo, se considera como un liderazgo transformacional que permita generar cambios significativos y positivos en los que conforman la institución educativa como sus seguidores, determinando en este sentido, el equilibrio entre la visión y la gestión, evidenciado mediante las habilidades y conductas como respuesta a la problemas que se presentan de orden pedagógico.	La medición de la variable 1 se realizará mediante el instrumento de liderazgo pedagógico elaborado por la autora de la investigación que se utilizará para medir el liderazgo en los docentes de una institución.	Establecimiento de metas y expectativas	Metas	1, 3, 6	Ordinal
				Planificación	2, 4, 5	
			Dotación de recursos estratégicos	Objetivos	7, 8,	
				Logro de aprendizaje	9, 10, 11	
			La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo	Organización	12, 13, 14	
				Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Participación	
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	Ambiente	19, 20				
Desempeño laboral docente	Colina et al. (2008) Colina et al. (2008) donde se conceptualiza el desempeño de los docentes como un sistema integrado por acciones que permiten determinar las funciones que los docentes están obligados a cumplir con la finalidad de desarrollar de manera eficiente su labor como orientadores de las nuevas generaciones. Estas acciones estén conformadas por las habilidades docentes, capacidades formativas, valores, actitud y conocimiento que son propias del docente y las cuales van a influir de manera significativa en su comportamiento dentro de la institución y que le van a permitir hacer frente a los retos diarios y su desempeño de una forma mucho más efectiva.	La variable 2 será medida por el cuestionario de desempeño laboral docente, elaborado por la autora de la investigación y que se utilizará en la aplicación de los docentes.	Dominio de la asignatura	Dominio	1, 3, 4, 6, 8	Ordinal
				Investigar	2, 5, 7, 9	
			Responsabilidad formal	Responsabilidad	10	
				Competencias	11, 12	
			Planificación del curso	Planificación	13, 14, 15	
			Habilidades comunicativas	Participación	16, 17, 18, 19	
			Ética y valores	Respeto	20	
			Actitud hacia la docencia	Desarrollo	21, 22	
			efectividad y satisfacción del alumno	Satisfacción	23	

Instrumentos de recolección de datos (Anexo N°2)

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Liderazgo pedagógico
Autor y año:	Litardo Olaya, Digna del Carmen (2021)
Objetivo del instrumento:	Medir el liderazgo pedagógico en docentes de una institución
Usuarios:	Docentes
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez:	Se realizará por juicio de tres expertos
Descripción	Es cuestionario es un instrumento para medir la variable clima laboral en los docentes de manera individual o grupal, está constituido por seis dimensiones: Claridad organizacional Sistema de recompensas e incentivos Toma de decisiones y autonomía Liderazgo Interacción social Apertura organizacional

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

El presente instrumento pretende medir el clima laboral en docentes, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones.

Instrucciones

- Ⓡ Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Ⓡ El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- Ⓡ Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	Nº	Ítems	Siempre 1	A Veces 2	Nunca 3
Establecimiento de metas y expectativas	1	Planteo metas que le permitan enfocarse como un emprendedor a lograr su resultados y objetivos			
	2	Planifico un proyecto o una visión pensando primero en los resultados que va a obtener y que van a contribuir con el desarrollo institucional			
	3	Establezco metas e incentiva a sus colegas a lograr los objetivos establecidos			
	4	Trabajo con mucha energía y esfuerzo para lograr los objetivos específicos			
	5	Obtengo resultados más rápidos realizando un plan de acción que permita lograr los objetivos			
	6	Impulso a mis compañeros a lograr los objetivos institucionales			
Dotación de recursos estratégicos	7	Permito que todos los alumnos estudien alineados a los objetivos de la asignatura.			
	8	Orienta a los alumnos a logro de los objetivos			
	9	Establezco metas claras con los alumnos para establecer una visión de los aprendizajes.			
	10	Analizo diferentes estrategias para implantar en el aula para el logro de un aprendizaje de calidad			
	11	Administro los recursos en función de las mestas previstas en el aprendizaje de los alumnos			
La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo	12	Organizo la elección de los contenidos, planeo estrategia pedagógicas que favorecen un aprendizaje significativo por parte de los alumnos.			
	13	Utilizo actividades, procedimientos, métodos y técnicas con fin de facilitar los aprendizajes en los alumnos			
	14	Sigo todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, no solo a tomar pruebas sino a realizar retroalimentación entre profesor y alumno			
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	15	Promuevo la comunicación entre el docente y los alumnos en las sesiones de clase			
	16	Estoy atento en las interacciones e intervenciones de cada estudiante			
	17	Dedico tiempo a los alumnos en hablar sobre el aprendizaje y explicarles porque es importante			
	18	Diseño tareas nuevas para que el alumno participe en clase			
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	19	Genero un ambiente seguro y ordenado que favores el aprendizaje de los alumnos			
	20	Fomento en los alumnos que estudien y realicen sus tareas en un ambiente ordenado, ventilado y limpio.			

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario <i>de</i> Desempeño laboral docente
Autor y año:	Litardo Olaya, Digna del Carmen (2021)
Objetivo del instrumento:	Medir el liderazgo pedagógico en docentes de una institución
Usuarios:	Docentes
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez:	Se realizará por juicio de tres expertos
Descripción	Es cuestionario es un instrumento para medir la variable desempeño laboral docente de manera individual o grupal, está constituido por seis dimensiones: Dominio de la asignatura, responsabilidad formal, planificación del curso, habilidades comunicativas, ética y valores, actitud hacia la docencia, efectividad y satisfacción del alumno

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

El presente instrumento pretende medir el desempeño laboral en docentes, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	Nº	Ítems	Siempre 1	A Veces 2	Nunca 3
Dominio de la asignatura	1	Domino y estructuro los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo en los alumnos			
	2	Reflexiono e investigo sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento			
	3	Aprendo de las experiencias o saberes de otros docentes y comparto con los alumnos dicha experiencia de aprendizaje			
	4	Llevo de manera practica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera creativa, colaborativa, innovadora			
	5	Argumento la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparto			
	6	Identifico con facilidad los conocimientos previos y necesidades de formación de mis alumnos y desarrollo estrategias de retroalimentación			
	7	Estoy actualizado en el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases			
	8	Diseño y utilizo materiales actualizados para el desarrollo de la asignatura.			
	9	Proveo material bibliográfico a mis alumnos y les enseño a buscar información en diferentes fuentes para motivarlo a la investigación.			
Responsabilidad formal	10	Cumplo de manera formal el servicio profesional docente			
	11	Centro la atención en los alumnos en sus etilos de aprendizaje, ritmo de aprendizaje para tener una base de sus aprendizajes y preparar material de acuerdo con esa base			
	12	Centro el trabajo educativo en el desarrollo de competencias y aprendizaje de los alumnos			
Planificación del curso	13	Diseño planes de trabajo basados en la temática de la asignatura orientadas al logro de las competencias.			
	14	Contextualizo la temática de la asignatura partiendo de las experiencias de los alumnos			
	15	Fomento diferentes estrategias de aprendizaje para resolver problemas de manera creativa.			
Habilidades comunicativas	16	Motivo a los estudiantes en aprendizaje individual y en grupo, generando expectativa de desarrollo en cada uno de los alumnos.			
	17	Fomenta el uso de la tecnología de información y la comunicación para que alumnos expresen sus ideas			
	18	Favorece el dialogo como estrategia de resolución de conflictos personales e interpersonales entre los alumnos			
	19	Fomenta la participación de los alumnos en la clase			
Ética y valores	20	Promuevo y practica el respeto a la diversidad de valores, creencias, practicas sociales entre sus alumnos y colegas			
Actitud hacia la docencia	21	Promuevo y desarrollo en los alumnos aspiraciones que fortalezca su aprendizaje y desarrollo personal			
	22	Aliento a los estudiantes expresen sus opiniones respetando a los demás			
Efectividad y satisfacción del alumno	23	Promuevo el aprendizaje en los alumnos con diferentes estrategias didácticas logrando una satisfacción efectiva			

Confiabilidad y validez de instrumentos

Cuestionario de liderazgo pedagógico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	47,50	30,278	,547	,854
P2	47,20	31,956	,448	,859
P3	47,60	29,822	,618	,851
P4	47,60	28,489	,869	,841
P5	47,80	31,067	,437	,858
P6	47,60	28,489	,869	,841
P7	47,30	33,122	,073	,868
P8	47,20	34,400	-,228	,873
P9	47,60	28,489	,869	,841
P10	48,00	28,222	,624	,849
P11	47,80	29,511	,503	,855
P12	47,70	33,344	-,022	,879
P13	47,90	30,322	,680	,851
P14	47,40	31,600	,336	,861
P15	47,70	28,678	,852	,842
P16	47,40	32,267	,211	,865
P17	47,50	31,611	,306	,862
P18	47,50	32,056	,140	,872
P19	47,80	29,067	,568	,852
P20	47,80	29,067	,568	,852

Cuestionario de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,30	50,456	,193	,891
P2	53,30	45,789	,857	,874
P3	53,30	45,789	,857	,874
P4	53,30	45,789	,857	,874
P5	53,40	52,489	-,079	,901
P6	53,80	49,511	,237	,891
P7	53,70	47,344	,337	,891
P8	53,30	45,789	,857	,874
P9	53,30	51,344	,074	,893
P10	53,40	52,489	-,079	,901
P11	53,80	49,511	,237	,891
P12	53,30	45,789	,857	,874
P13	53,30	45,789	,857	,874
P14	53,30	51,344	,074	,893
P15	53,40	52,489	-,079	,901
P16	53,30	45,789	,857	,874
P17	53,30	45,789	,857	,874
P18	53,30	45,789	,857	,874
P19	53,30	51,344	,074	,893
P20	53,30	45,789	,857	,874
P21	53,30	45,789	,857	,874
P22	53,30	45,789	,857	,874
P23	53,30	45,789	,857	,874

Validez de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Establecimiento de metas y expectativas								
1.	Planteo metas que le permitan enfocarse como un emprendedor a lograr su resultados y objetivos	x		x		x		
2.	Planifico un proyecto o una visión pensando primero en los resultados que va a obtener y que van a contribuir con el desarrollo institucional	x		x		x		
3.	Establezco metas e incentiva a sus colegas a lograr los objetivos establecidos	x		x		x		
4.	Trabajo con mucha energía y esfuerzo para lograr los objetivos específicos	x		x		x		
5.	Obtengo resultados más rápidos realizando un plan de acción que permita lograr los objetivos	x		x		x		
6.	Impulso a mis compañeros a lograr los objetivos institucionales	x		x		x		
Dimensión: Dotación de recursos estratégicos								
7.	Permito que todos los alumnos estudien alineados a los objetivos de la asignatura.	x		x		x		
8.	Orienta a los alumnos a logro de los objetivos	x		x		x		
9.	Establezco metas claras con los alumnos para establecer una visión de los aprendizajes.	x		x		x		
10.	Análisis diferentes estrategias para implantar en el aula para el logro de un aprendizaje de calidad	x		x		x		
11.	Administro los recursos en función de las metas previstas en el aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
Dimensión: La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo								
12.	Organizo la elección de los contenidos, planeo estrategia pedagógicas que favorecen un aprendizaje significativo por parte de los alumnos.	x		x		x		
13.	Utilizo actividades, procedimientos, métodos y técnicas con fin de facilitar los aprendizajes en los alumnos	x		x		x		
14.	Sigo todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, no solo a tomar pruebas sino a realizar retroalimentación entre profesor y alumno	x		x		x		
Dimensión: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes								
15.	Promuevo la comunicación entre el docente y los alumnos en las sesiones de clase	x		x		x		
16.	Estoy atento en las interacciones e intervenciones de cada estudiante	x		x		x		
17.	Dedico tiempo a los alumnos en hablar sobre el aprendizaje y explicarles porque es importante	x		x		x		
18.	Diseño tareas nuevas para que el alumno participe en clase	x		x		x		
Dimensión: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo								
19.	Genero un ambiente seguro y ordenado que favorece el aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
20.	Fomento en los alumnos que estudien y realicen sus tareas en un ambiente ordenado, ventilado y limpio.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INDICACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

03 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
 N° CPP: 0306923

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Establecimiento de metas y expectativas								
1.	Planteo metas que le permitan enfocarse como un emprendedor a lograr su resultados y objetivos	x		x		x		
2.	Planifico un proyecto o una visión pensando primero en los resultados que va a obtener y que van a contribuir con el desarrollo institucional	x		x		x		
3.	Establezco metas e incentiva a sus colegas a lograr los objetivos establecidos	x		x		x		
4.	Trabajo con mucha energía y esfuerzo para lograr los objetivos específicos	x		x		x		
5.	Obtengo resultados más rápidos realizando un plan de acción que permita lograr los objetivos	x		x		x		
6.	Impulso a mis compañeros a lograr los objetivos institucionales	X		X		X		
Dimensión: Dotación de recursos estratégicos		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.	Permito que todos los alumnos estudien alineados a los objetivos de la asignatura.	x		x		x		
8.	Orienta a los alumnos a logro de los objetivos	x		x		x		
9.	Establezco metas claras con los alumnos para establecer una visión de los aprendizajes.	x		x		x		
10.	Análizo diferentes estrategias para implantar en el aula para el logro de un aprendizaje de calidad	x		x		x		
11.	Administro los recursos en función de las metas previstas en el aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
Dimensión: La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12.	Organizo la elección de los contenidos, planeo estrategia pedagógicas que favorecen un aprendizaje significativo por parte de los alumnos.	x		x		x		
13.	Utilizo actividades, procedimientos, métodos y técnicas con fin de facilitar los aprendizajes en los alumnos	x		x		x		
14.	Sigo todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, no solo a tomar pruebas sino a realizar retroalimentación entre profesor y alumno	X		X		X		
Dimensión: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15.	Promuevo la comunicación entre el docente y los alumnos en las sesiones de clase	x		x		x		
16.	Estoy atento en las interacciones e intervenciones de cada estudiante	x		x		x		
17.	Dedico tiempo a los alumnos en hablar sobre el aprendizaje y explicarles porque es importante	X		X		X		
18.	Diseño tareas nuevas para que el alumno participe en clase	X		X		X		
Dimensión: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19.	Genero un ambiente seguro y ordenado que favorece el aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
20.	Fomento en los alumnos que estudien y realicen sus tareas en un ambiente ordenado, ventilado y limpio.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
 INIÓ DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Ellis Flores Guarnizo DNI: 43747867
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

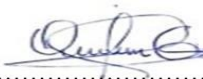
03 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

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



Nº colegiatura 2143747867
 DNI: 43747867

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Establecimiento de metas y expectativas								
1.	Planteo metas que le permitan enfocarse como un emprendedor a lograr su resultados y objetivos	x		x		x		
2.	Planifico un proyecto o una visión pensando primero en los resultados que va a obtener y que van a contribuir con el desarrollo institucional	x		x		x		
3.	Establezco metas e incentiva a sus colegas a lograr los objetivos establecidos	x		x		x		
4.	Trabajo con mucha energía y esfuerzo para lograr los objetivos específicos	x		x		x		
5.	Obtengo resultados más rápidos realizando un plan de acción que permita lograr los objetivos	x		x		x		
6.	Impulso a mis compañeros a lograr los objetivos institucionales	x		x		x		
Dimensión: Dotación de recursos estratégicos								
7.	Permito que todos los alumnos estudien alineados a los objetivos de la asignatura.	x		x		x		
8.	Orienta a los alumnos a logro de los objetivos	x		x		x		
9.	Establezco metas claras con los alumnos para establecer una visión de los aprendizajes.	x		x		x		
10.	Analizo diferentes estrategias para implantar en el aula para el logro de un aprendizaje de calidad	x		x		x		
11.	Administro los recursos en función de las metas previstas en el aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
Dimensión: La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo								
12.	Organizo la elección de los contenidos, planeo estrategia pedagógicas que favorecen un aprendizaje significativo por parte de los alumnos.	x		x		x		
13.	Utilizo actividades, procedimientos, métodos y técnicas con fin de facilitar los aprendizajes en los alumnos	x		x		x		
14.	Sigo todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, no solo a tomar pruebas sino a realizar retroalimentación entre profesor y alumno	x		x		x		
Dimensión: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes								
15.	Promuevo la comunicación entre el docente y los alumnos en las sesiones de clase	x		x		x		
16.	Estoy atento en las interacciones e intervenciones de cada estudiante	x		x		x		
17.	Dedico tiempo a los alumnos en hablar sobre el aprendizaje y explicarles porque es importante	x		x		x		
18.	Diseño tareas nuevas para que el alumno participe en clase	x		x		x		
Dimensión: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo								
19.	Genero un ambiente seguro y ordenado que favorece el aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
20.	Fomento en los alumnos que estudien y realicen sus tareas en un ambiente ordenado, ventilado y limpio.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
MODALIDAD DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Yacilin Shirley Timoteo Mauricio

DNI: 42740697

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

3 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

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



Mg. Yacilin Shirley Timoteo Mauricio

DNI: 42740697

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Dominio de la asignatura								
1.	Domino y estructuro los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significado en los alumnos	x		x		x		
2.	Reflexiono e investigo sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento	x		x		x		
3.	Aprendo de las experiencias o saberes de otros docentes y comparto con los alumnos dicha experiencia de aprendizaje	x		x		x		
4.	Llevo de manera practica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera creativa, colaborativa, innovadora	x		x		x		
5.	Argumento la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparto	x		x		x		
6.	Identifico con facilidad los conocimientos previos y necesidades de formación de mis alumnos y desarrollo estrategias de retroalimentación	X		X		X		
7.	Estoy actualizado en el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases	X		X		X		
8.	Diseño y utilizo materiales actualizados para el desarrollo de la asignatura.	X		X		X		
9.	Proveo material bibliográfico a mis alumnos y les enseño a buscar información en diferentes fuentes para motivarlo a la investigación.	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad formal								
10.	Cumplo de manera formal el servicio profesional docente	x		x		x		
11.	Centro la atención en los alumnos en sus estilos de aprendizaje, ritmo de aprendizaje para tener una base de sus aprendizajes y preparar material de acuerdo con esa base	x		x		x		
12.	Centro el trabajo educativo en el desarrollo de competencias y aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
Dimensión: Planificación del curso								
13.	Diseño planes de trabajo basados en la temática de la asignatura orientadas al logro de las competencias.	x		x		x		
14.	Contextualizo la temática de la asignatura partiendo de las experiencias de los alumnos	x		x		x		
15.	Fomento diferentes estrategias de aprendizaje para resolver problemas de manera creativa.	X		X		X		
Dimensión: Habilidades comunicativas								
16.	Motivo a los estudiantes en aprendizaje individual y en grupo, generando expectativa de desarrollo en cada uno de los alumnos.	x		x		x		
17.	Fomenta el uso de la tecnología de información y la comunicación para que alumnos expresen sus ideas	x		x		x		
18.	Favorece el dialogo como estrategia de resolución de conflictos personales e interpersonales entre los alumnos	X		X		X		
19.	Fomenta la participación de los alumnos en la clase	X		X		X		
Dimensión: Ética y valores								
20.	Promuevo y practica el respeto a la diversidad de valores, creencias, practicas sociales entre sus alumnos y colegas	X		X		X		
Dimensión: Actitud hacia la docencia								
21.	Promuevo y desarrollo en los alumnos aspiraciones que fortalezca su aprendizaje y desarrollo personal	X		X		X		
22.	Aliento a los estudiantes expresen sus opiniones respetando a los demás	X		X		X		
Dimensión Efectividad y satisfacción del alumno								
23.	Promuevo el aprendizaje en los alumnos con diferentes estrategias didácticas logrando una satisfacción efectiva	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
INIACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

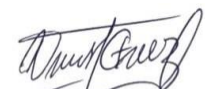
03 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

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



Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
Nº CPP: 0306823

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Dominio de la asignatura								
1.	Domino y estructuro los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significado en los alumnos	x		x		x		
2.	Reflexiono e investigo sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento	x		x		x		
3.	Aprendo de las experiencias o saberes de otros docentes y comparto con los alumnos dicha experiencia de aprendizaje	x		x		x		
4.	Llevo de manera practica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera creativa, colaborativa, innovadora	x		x		x		
5.	Argumento la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparto	x		x		x		
6.	Identifico con facilidad los conocimientos previos y necesidades de formación de mis alumnos y desarrollo estrategias de retroalimentación	X		X		X		
7.	Estoy actualizado en el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases	X		X		X		
8.	Diseño y utilizo materiales actualizados para el desarrollo de la asignatura.	X		X		X		
9.	Proveo material bibliográfico a mis alumnos y les enseño a buscar información en diferentes fuentes para motivarlo a la investigación.	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad formal								
10.	Cumpro de manera formal el servicio profesional docente	x		x		x		
11.	Centro la atención en los alumnos en sus estilos de aprendizaje, ritmo de aprendizaje para tener una base de sus aprendizajes y preparar material de acuerdo con esa base	x		x		x		
12.	Centro el trabajo educativo en el desarrollo de competencias y aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
Dimensión: Planificación del curso								
13.	Diseño planes de trabajo basados en la temática de la asignatura orientadas al logro de las competencias.	x		x		x		
14.	Contextualizo la temática de la asignatura partiendo de las experiencias de los alumnos	x		x		x		
15.	Fomento diferentes estrategias de aprendizaje para resolver problemas de manera creativa.	X		X		X		
Dimensión: Habilidades comunicativas								
16.	Motivo a los estudiantes en aprendizaje individual y en grupo, generando expectativa de desarrollo en cada uno de los alumnos.	x		x		x		
17.	Fomenta el uso de la tecnología de información y la comunicación para que alumnos expresen sus ideas	x		x		x		
18.	Favorece el dialogo como estrategia de resolución de conflictos personales e interpersonales entre los alumnos	X		X		X		
19.	Fomenta la participación de los alumnos en la clase	X		X		X		
Dimensión: Ética y valores								
20.	Promuevo y practica el respeto a la diversidad de valores, creencias, practicas sociales entre sus alumnos y colegas	X		X		X		
Dimensión: Actitud hacia la docencia								
21.	Promuevo y desarrollo en los alumnos aspiraciones que fortalezca su aprendizaje y desarrollo personal	X		X		X		
22.	Aliento a los estudiantes expresen sus opiniones respetando a los demás	X		X		X		
Dimensión Efectividad y satisfacción del alumno								
23.	Promuevo el aprendizaje en los alumnos con diferentes estrategias didácticas logrando una satisfacción efectiva	X		X		X		

INIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Elis Flores Guarnizo DNI: 43747867
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

03 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



.....
 Nº colegiatura 2143747867
 DNI: 43747867

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Dominio de la asignatura								
1.	Domino y estructuro los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significado en los alumnos	x		x		x		
2.	Reflexiono e investigo sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento	x		x		x		
3.	Aprendo de las experiencias o saberes de otros docentes y comparto con los alumnos dicha experiencia de aprendizaje	x		x		x		
4.	Llevo de manera practica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera creativa, colaborativa, innovadora	x		x		x		
5.	Argumento la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparto	x		x		x		
6.	Identifico con facilidad los conocimientos previos y necesidades de formación de mis alumnos y desarrollo estrategias de retroalimentación	X		X		X		
7.	Estoy actualizado en el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases	X		X		X		
8.	Diseño y utilizzo materiales actualizados para el desarrollo de la asignatura.	X		X		X		
9.	Proveo material bibliográfico a mis alumnos y les enseño a buscar información en diferentes fuentes para motivarlo a la investigación.	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad formal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10.	Cumplo de manera formal el servicio profesional docente	x		x		x		
11.	Centro la atención en los alumnos en sus estilos de aprendizaje, ritmo de aprendizaje para tener una base de sus aprendizajes y preparar material de acuerdo con esa base	x		x		x		
12.	Centro el trabajo educativo en el desarrollo de competencias y aprendizaje de los alumnos	x		x		x		
Dimensión: Planificación del curso		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13.	Diseño planes de trabajo basados en la temática de la asignatura orientadas al logro de las competencias.	x		x		x		
14.	Contextualizo la temática de la asignatura partiendo de las experiencias de los alumnos	x		x		x		
15.	Fomento diferentes estrategias de aprendizaje para resolver problemas de manera creativa.	X		X		X		
Dimensión: Habilidades comunicativas		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16.	Motivo a los estudiantes en aprendizaje individual y en grupo, generando expectativa de desarrollo en cada uno de los alumnos.	x		x		x		
17.	Fomenta el uso de la tecnología de información y la comunicación para que alumnos expresen sus ideas	x		x		x		
18.	Favorece el dialogo como estrategia de resolución de conflictos personales e interpersonales entre los alumnos	X		X		X		
19.	Fomenta la participación de los alumnos en la clase	X		X		X		
Dimensión: Ética y valores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20.	Promuevo y practica el respeto a la diversidad de valores, creencias, practicas sociales entre sus alumnos y colegas	X		X		X		
Dimensión: Actitud hacia la docencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21.	Promuevo y desarrollo en los alumnos aspiraciones que fortalezca su aprendizaje y desarrollo personal	X		X		X		
22.	Aliento a los estudiantes expresen sus opiniones respetando a los demás	X		X		X		
Dimensión Efectividad y satisfacción del alumno		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23.	Promuevo el aprendizaje en los alumnos con diferentes estrategias didácticas logrando una satisfacción efectiva	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INDICION DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Yacín Shirley Timoteo Mauricio

DNI: 42740697

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

03 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

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


 Mg. Yacín Shirley Timoteo Mauricio
 DNI: 42740697

Base de datos

RESULTADOS DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO																										
ORDEN	Establecimiento de metas y expectativas							Dotación de recursos estratégicos						La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo					Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes				Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo		TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20			
1	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	2	2	1	5	2	3	3	1	9	1	1	2	25
2	2	1	2	1	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	1	4	2	2	3	2	9	1	1	2	32
3	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	6	2	2	1	5	2	3	3	2	10	1	1	2	31
4	2	1	2	1	2	2	10	1	1	1	2	3	8	2	2	1	5	2	3	2	2	9	1	1	2	34
5	1	1	2	1	2	2	9	2	1	1	1	2	7	1	2	2	5	2	2	2	2	8	1	1	2	31
6	2	1	2	1	2	2	10	1	1	2	1	2	7	3	2	2	7	2	3	2	1	8	1	1	2	34
7	3	1	1	1	3	3	12	1	1	1	2	1	6	2	1	1	4	3	2	2	1	8	1	2	3	33
8	1	1	2	1	2	3	10	1	2	1	3	2	9	2	2	2	6	3	3	3	1	10	1	2	3	38
9	1	1	1	1	2	3	9	2	1	2	2	3	10	1	2	1	4	3	3	3	1	10	2	1	3	36
10	1	2	3	1	1	3	11	1	1	2	3	2	9	1	1	2	4	3	1	2	1	7	1	1	2	33
11	2	2	2	1	2	1	10	1	1	1	2	1	6	2	2	1	5	3	2	1	1	7	1	1	2	30
12	1	2	1	1	2	3	10	1	1	1	1	2	6	1	2	1	4	3	2	2	1	8	1	2	3	31
13	2	1	2	1	2	3	11	2	1	2	2	1	8	2	1	2	5	3	3	2	2	10	2	1	3	37
14	2	2	3	1	1	2	11	1	1	3	3	3	11	2	2	1	5	2	3	3	1	9	1	1	2	38
15	3	2	2	1	2	3	13	1	2	2	2	2	9	2	3	2	7	2	3	3	1	9	1	1	2	40
16	2	2	1	1	2	3	11	2	1	1	3	2	9	2	2	1	5	1	3	3	1	8	1	1	2	35
17	3	3	2	1	3	2	14	1	1	1	2	3	8	1	2	2	5	2	1	3	1	7	2	1	3	37
18	3	2	3	1	2	3	14	2	1	2	1	2	8	2	1	1	4	2	1	3	2	8	1	1	2	36
19	3	2	2	1	3	3	14	1	1	3	2	2	9	2	2	2	6	3	3	2	1	9	1	1	2	40
20	2	3	2	1	2	2	12	1	2	2	2	1	8	3	2	2	7	3	2	2	1	8	1	1	2	37
21	2	2	1	1	1	3	10	1	1	1	1	2	6	2	2	1	5	3	2	3	1	9	1	1	2	32
22	1	2	2	1	2	3	11	1	1	2	2	1	7	2	1	2	5	3	2	3	2	10	2	1	3	36
23	2	1	3	1	3	2	12	1	1	1	3	2	8	1	2	2	5	3	3	3	1	10	2	1	3	38
24	1	2	2	1	2	1	9	2	1	1	3	3	10	2	2	1	5	2	3	1	1	7	2	1	3	34
25	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	2	2	8	2	1	1	4	2	3	3	1	9	1	1	2	32
26	1	3	3	1	2	1	11	1	2	1	1	1	6	2	3	2	7	2	2	3	2	9	1	1	2	35
27	2	2	3	1	3	2	13	2	1	2	2	2	9	2	2	1	5	1	2	3	1	7	1	1	2	36
28	3	3	2	1	2	1	12	1	1	2	1	3	8	1	1	1	3	3	1	2	1	7	2	1	3	33
29	2	1	1	1	1	3	9	1	1	1	2	2	7	1	2	1	4	3	2	2	1	8	1	1	2	30
30	1	1	2	1	2	2	9	1	1	2	3	2	9	1	1	1	3	3	2	3	2	10	1	1	2	33
31	2	1	2	1	3	2	11	1	2	1	2	3	9	3	2	1	6	2	2	3	2	9	2	1	3	38
32	3	2	1	1	2	1	10	1	1	3	1	2	8	2	1	2	5	2	1	3	2	8	2	1	3	34
33	2	1	2	1	2	2	10	1	1	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	1	1	6	2	1	3	30
34	1	2	3	1	1	2	10	2	2	2	1	1	8	2	1	1	4	1	3	3	2	9	1	1	2	33
35	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	6	2	2	2	6	2	2	3	2	9	2	2	4	34
36	3	2	1	1	3	3	13	1	1	2	3	2	9	1	1	2	4	2	2	2	1	7	2	1	3	36
37	2	3	2	1	3	2	13	1	2	1	2	2	8	2	2	2	6	2	3	2	2	9	1	1	2	38
38	1	2	3	1	1	3	11	1	2	2	1	2	8	1	2	1	4	3	2	3	2	10	2	1	3	36
39	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	2	2	8	2	2	2	6	2	3	3	2	10	2	1	3	37
40	3	2	1	1	1	3	11	1	1	2	2	2	8	2	2	1	5	3	3	3	1	10	1	1	2	36

RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

ORDEN	Dominio de la asignatura									Responsabilidad formal			Planificación del curso			Habilidades comunicativas				Ética y valores	Actitud hacia la docencia		Efectividad y satisfacción del alumno	TOTAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23							
1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	17	1	2	3	6	2	3	1	6	1	3	1	2	7	1	1	1	2	3	1	41
2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	17	1	1	2	4	1	3	1	5	1	2	1	2	6	1	1	1	1	2	1	36
3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	18	1	2	2	5	2	2	1	5	1	2	2	2	7	1	1	2	1	3	1	40
4	2	1	1	1	2	2	1	2	3	15	1	1	3	5	2	1	1	4	1	2	1	2	6	1	1	2	1	3	1	35
5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	22	1	3	2	6	1	2	1	4	1	2	2	1	6	1	1	2	2	4	1	44
6	3	1	2	2	3	3	2	3	3	22	1	3	3	7	2	1	2	5	1	3	1	2	7	1	1	1	2	3	2	47
7	2	2	1	1	3	2	2	2	2	17	1	2	3	6	3	2	2	7	1	2	2	2	7	1	1	2	2	4	1	43
8	2	1	2	1	1	2	3	3	2	17	1	2	2	5	2	2	1	5	1	2	3	2	8	2	2	1	1	2	1	40
9	2	1	1	1	3	3	3	2	3	19	1	3	1	5	1	3	1	5	1	2	1	2	6	1	1	2	1	3	2	41
10	2	2	2	2	3	1	3	1	2	18	1	2	2	5	2	2	2	6	1	1	2	1	5	1	1	3	1	4	1	50
11	3	2	1	1	2	3	1	1	3	17	1	1	1	3	3	1	1	5	2	1	2	2	7	1	1	2	2	4	1	38
12	2	3	3	2	2	2	1	2	2	19	1	3	2	6	2	2	2	6	2	2	2	1	7	1	1	1	1	2	1	42
13	1	3	2	1	2	3	2	2	1	17	1	2	3	6	1	2	3	6	2	2	2	3	9	1	1	2	1	3	2	44
14	1	3	2	1	3	1	3	3	2	19	1	1	2	4	2	1	2	5	2	3	2	2	9	1	1	2	1	3	1	42
15	2	2	1	2	2	2	3	2	2	18	1	2	3	6	3	2	1	6	1	2	2	2	7	2	2	2	2	4	1	44
16	2	2	2	1	2	3	2	2	1	17	1	3	1	5	2	2	2	6	1	2	1	2	6	1	1	2	2	4	1	40
17	3	1	3	1	3	2	1	2	2	18	1	2	2	5	1	1	1	3	1	2	1	2	6	1	1	1	2	3	1	37
18	3	2	2	2	2	1	2	1	1	16	1	1	3	5	2	2	2	6	2	1	1	1	5	1	1	1	2	2	2	37
19	2	2	2	2	3	2	2	1	1	17	1	3	2	6	3	3	3	9	3	2	1	1	7	2	2	1	2	3	1	45
20	2	1	3	2	3	3	1	1	2	18	1	2	1	4	2	2	2	6	2	2	1	2	7	1	1	1	2	3	1	40
21	3	2	2	1	1	3	2	1	3	18	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	1	1	2	3	1	39
22	3	3	1	2	3	2	1	1	2	18	1	3	1	5	3	2	2	7	1	1	2	2	6	2	2	2	2	4	2	44
23	2	2	2	1	3	1	2	1	2	16	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	1	7	2	2	1	1	2	1	38
24	1	1	3	1	2	2	3	2	3	18	1	1	3	5	1	1	3	5	2	3	1	2	8	1	1	1	2	3	1	41
25	2	2	3	2	3	3	2	2	2	21	1	2	2	5	2	2	3	7	2	2	2	2	8	1	1	2	2	4	1	47
26	3	2	2	1	2	1	2	1	3	17	1	3	1	5	1	3	2	6	1	3	1	1	6	2	2	1	2	3	2	41
27	2	2	3	2	3	3	2	2	2	22	1	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	3	1	45	
28	2	2	3	2	3	1	3	2	3	21	1	1	3	5	1	2	2	5	1	1	1	3	6	1	1	3	2	5	1	44
29	3	2	3	2	1	3	2	1	2	19	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	1	3	1	43
30	2	3	2	2	3	3	1	2	1	19	1	3	2	6	2	3	2	7	3	3	3	1	10	1	1	1	2	3	1	47
31	2	2	3	1	3	2	2	2	2	19	1	2	3	6	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	3	2	44
32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	21	1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	1	2	6	2	2	1	2	3	1	40
33	1	2	3	1	3	2	3	2	2	19	1	2	1	4	2	2	2	6	2	3	2	2	9	1	1	1	2	3	1	43
34	2	1	3	1	3	2	2	1	1	16	1	3	2	6	1	3	3	7	2	2	1	1	6	1	1	2	1	3	1	40
35	2	2	1	2	3	1	2	2	2	17	1	2	3	6	1	2	2	5	3	1	2	2	8	2	2	1	2	3	2	43
36	1	2	1	1	3	3	1	3	3	18	1	2	2	5	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	3	2	37
37	2	2	2	2	3	2	2	3	2	20	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	4	1	41
38	3	3	2	1	3	2	2	3	1	20	1	3	2	6	1	3	2	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	2	1	43
39	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20	1	2	3	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	1	1	2	2	4	1	45
40	3	1	1	2	3	2	3	1	3	19	1	1	2	4	1	1	1	3	2	2	2	2	8	1	1	1	1	2	1	38



Escuela de Educación Básica
"Catorce de Junio"

Vinces - Los Ríos - Ecuador
Correo: eebcatorcedejunio@gmail.com



Ministerio de
Educación
del Ecuador

AUTORIZACIÓN

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CATORCE DE JUNIO", DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, CANTÓN VINCES.

AUTORIZA:

A la Licenciada **LITARDO OLAYA DIGNA DEL CARMEN**, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación titulado **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VINCES, 2021**; para lo cual expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Vinces, 22 de octubre del 2021.

Lcda. Gianella Trejo P.
Lcda. Gianella Trejo Posligua
Directora

