



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución
educativa de Cajamarca, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Díaz Castillo, Omar Germán (ORCID [0000-0001-5726-9949](https://orcid.org/0000-0001-5726-9949))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID [0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi familia, que siempre me impulsaron a seguir adelante, a los docentes de la universidad por apoyarme con sus enseñanzas constantes para superarme día a día.

Agradecimiento

A Dios, porque en los momentos más difíciles, me brindó fe para seguir creciendo profesionalmente. A mi asesor, por la dedicación y paciencia infinita que me tuvo, por sus conocimientos brindados

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento de la aplicación de la encuesta.....	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Análisis descriptivo	24
4.2. Análisis de la influencia.....	31
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1. Tamaño de muestra y características de los participantes	210
Tabla 2. Estadística de fiabilidad del cuestionario de liderazgo pedagógico.....	221
Tabla 3. Estadística de fiabilidad del cuestionario de desempeño docente.....	22
Tabla 4. Rangos de valoración del coeficiente de correlación.....	224
Tabla 5. Cruzada liderazgo pedagógico*desempeño docente	24
Tabla 6. Establecimiento de metas y expectativas*desempeño docente.....	25
Tabla 7. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica*desempeño docente	26
Tabla 8. Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo*desempeño docente	27
Tabla 9. Promoción y participación en el aprendizaje *desempeño docente	28
Tabla 10. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo *desempeño docente	29
Tabla 11. Niveles de liderazgo pedagógico.....	300
Tabla 12. Niveles de desempeño docente.....	30
Tabla 13. Prueba de normalidad de liderazgo pedagógico y el desempeño docente.....	31
Tabla 14. Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente	32
Tabla 15. Correlación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente.....	33
Tabla 16. Correlación entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente	34
Tabla 17. Correlación entre la planificación y evaluación de la enseñanza y el currículo y el desempeño docente	35
Tabla 18. Correlación entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional y el desempeño docente	36
Tabla 19. Correlación entre el asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente	37

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, con datos recolectados el año 2021. El diseño de estudio empleado fue correlacional-causal. La población estuvo conformada por veinte docentes de una I.E. de Cajamarca ($n = 20$), 60% varones; 70% con contrato CAS y 30% nombrados. Se aplicaron dos cuestionarios: cuestionario de liderazgo pedagógico y cuestionario de desempeño docente, validados previa aplicación. Los resultados obtenidos reportaron que el liderazgo pedagógico ejerce una influencia positiva ($Rho^2 = .830$) sobre el desempeño docente, explicando el 83% de su variabilidad y siendo dicha explicación significativa ($p < .01$). En cuanto a dimensiones, las cinco: establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional y asegurar un entorno ordenado y de apoyo; explican la variabilidad del desempeño con porcentajes que van del 81.1% al 82.8%; resultado de correlaciones muy altas y estadísticamente significativas ($p < .01$). Finalmente, dado que la influencia es positiva, se concluye afirmando que un mejor liderazgo pedagógico predice mejoras en el crecimiento del desempeño docente.

Palabras clave: *Liderazgo, pedagógico, desempeño, estrategia y planificación.*

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of pedagogical leadership on the teaching performance of an educational institution in Cajamarca, with data collected in 2021. The study design used was correlational-causal. The population was made up of twenty teachers from an I.E. from Cajamarca ($n = 20$), 60% men; 70% with CAS contract and 30% appointed. Two questionnaires were applied: pedagogical leadership questionnaire and teacher performance questionnaire, validated after application. The results obtained reported that pedagogical leadership exerts a positive influence ($Rho^2 = .830$) on teacher performance, explaining 83% of its variability and this explanation being significant ($p < .01$). In terms of dimensions, the five: setting goals and expectations, obtaining and allocating resources strategically, planning and evaluating teaching and the curriculum, promoting and participating in learning and professional development, and ensuring an orderly and supportive environment; they explain the variability of performance with percentages ranging from 81.1% to 82.8%; result of very high and statistically significant correlations ($p < .01$). Finally, given that the influence is positive, it is concluded by stating that better pedagogical leadership predicts improvements in the growth of teacher performance.

Keywords: *Pedagogical, leadership, performance, strategy and planning*

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor de nuestro planeta se han desarrollado diversas propuestas en educación, liderazgo y desempeño docente; en nuestro país las principales propuestas y demandas para tener una educación de calidad se han ido desarrollando de manera progresiva, por lo cual es indispensable que se desarrollen diversas alternativas de estructuras organizadas, a través de las cuales se pueda tener una perspectiva más clara, ya que en muchos de los casos esta estructura está fraccionada por la falta de capacidad y compromiso en las gestiones de las instituciones, carencia de capacidad de respuesta, no tienen autonomía, diversas dificultades para el desarrollo de sus labores, carencia de interacción con sus colegas; por lo cual es necesario cambiar el enfoque para garantizar el desempeño docente, el desarrollo interactivo y constante entre el colegio y los grupos de interés.

Para Contreras (2016), el liderazgo pedagógico “es una gestión” institucional orientada a desarrollar aprendizajes que sean de calidad de los y las estudiantes de manera permanente, en la que la participación de los docentes debe tener un accionar comprometido, así como innovador. Para Day y Sammons (2016) y Oblitas (2019) nos manifiestan que el líder pedagógico se encuentra en permanente interacción con los docentes, ya que les dedica acompañamiento durante su labor, partiendo de las observaciones de clase, para luego retroalimentar su práctica valorando sus fortalezas y orientándolo a superar sus dificultades. Para Benítez, et al; (2017), el desempeño docente es cuando el profesor demuestra su competencia en la práctica pedagógica; dentro de este ámbito debería de desarrollar sus labores de manera eficiente, donde los estudiantes incrementen sus habilidades y competencias para ello los docentes tienen que impulsar y gestionar sus labores con la consolidación de aprendizajes esperados; es decir con el objetivo que se traza la educación y el cumplimiento de las actividades asignadas, esto depende de los diferentes elementos que están relacionados con la calidad y de la formación que tuvieron inicialmente los docentes, con la intención de lograr niveles de excelencia en el ámbito educativo.

Tomando como referencia un informe del Banco Mundial, una de las principales dificultades es la escasez de docentes que se encuentren dentro de los estándares

mínimos para poder desarrollar sus labores de manera eficiente para el beneficio de los estudiantes. Según las últimas evaluaciones realizadas en el continente africano, tomando una muestra de siete (7) países se comprobó que en la cuarta parte de ellos los docentes tienen problemas para realizar las operaciones fundamentales de Matemática, y la tercera parte no tiene la capacidad de poder multiplicar de manera correcta. Adicionalmente los docentes no cuentan con la capacidad pedagógica para poder realizar sus labores de manera coordinada, secuencial y motivacional para sus estudiantes.

Según el informe nacional de la evaluación ordinaria del desempeño docente del 2018, nivel inicial-tramo II, fueron evaluados a nivel nacional 15 831 docentes, de los cuales 15 399 (97%) aprobaron y 432 (3%) desaprobaron, así mismo los resultados de la primera evaluación extraordinaria del desempeño docente 2018, dentro de la evaluación I, a nivel nacional fueron evaluados 28 docentes, de los cuales 25 (89,3%) aprobaron y 3 (10,7%) desaprobaron, de otro lado según el informe nacional de la evaluación excepcional del desempeño docente 2019, dentro de la evaluación II, a nivel nacional fueron evaluados 528 docentes, de los cuales 439 (83,1%) aprobaron y 89 (16,9%) desaprobaron. En Cajamarca teniendo como referencia el informe nacional de la evaluación ordinaria del desempeño docente del 2018, segundo nivel, fueron evaluados 950 docentes, de los cuales 928 (98%) aprobaron y 22 (2%) desaprobaron, así mismo nos muestra los resultados del informe nacional de la primera evaluación extraordinaria del desempeño docente 2018, primer nivel, fueron evaluados 4 docentes, de los cuales 4 (100,0%) aprobaron.

En el contexto provincial, el quehacer del director en muchas instituciones educativas está direccionado al aspecto administrativo, dejando en segundo plano el liderazgo pedagógico que es tan importante en el contexto actual para alcanzar lo planificado, trayendo como consecuencia un deficiente desempeño docente, lo cual dificulta la realización de acciones en beneficio del aprendizaje de los estudiantes, mientras que en otras instituciones el director se ha convertido en el orientador y guía pedagógico, lo que trae como derivación un positivo desempeño docente.

Con respecto al pronóstico del liderazgo pedagógico, se evidencia que en los diversos colegios existen una serie de dificultades, conflictos, no tener un plan de

seguimiento para el beneficio de los estudiantes, desarrollo de trabajo en equipo de forma improvisada y poco significativo, por lo cual se genera una deficiente calidad educativa, por lo que es esencial que para el desarrollo de las labores puedan tener un cambio en la perspectiva para mejorar el trabajo sostenido dentro de la institución educativa, por ello es esencial que se tiene que desarrollar las acciones colaborativas para el desarrollo y crecimiento profesional. Para que se logre los objetivos institucionales es indispensable que se establezcan diversos tipos de acciones como la capacitación, en donde cada uno de los docentes se encuentre plenamente identificado, dentro de los parámetros y estándares para desarrollar las habilidades de todos los educandos.

Por lo anteriormente mencionado planteamos el problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021? Así planteamos los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cuál es la influencia del establecimiento de metas y expectativas en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021? (2) ¿Cuál es la influencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021? (3) ¿Cuál es la influencia de la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021? (4) ¿Cuál es la influencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021? (5) ¿Cuál es la influencia de asegurar un entorno ordenado y de apoyo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021? En cuanto a la justificación teórica el aporte que la presente investigación genera, es una serie de conocimientos actualizados en función de las variables que se encuentran en investigación para desarrollar un eficiente ambiente educativo, mediante la cual se tendrá un apoyo para el desarrollo de futuras investigaciones relacionadas al tema. Justificación práctica, se fundamenta en la generación de directrices secuenciales en liderazgo pedagógico, para poner en marcha una óptima y eficiente gestión. En cuanto a la justificación metodológica se genera un trabajo secuencial y coherente en función a cada una de las variables de la investigación para que pueda servir de guía para el desarrollo de nuevos conocimientos en cada centro educativo.

Como objetivo general planteamos: Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. Como objetivos específicos: (1) Determinar la influencia del establecimiento de metas y expectativas en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (2) Determinar la influencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (3) Determinar la influencia de la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (4) Determinar la influencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (5) Determinar la influencia de asegurar un entorno ordenado y de apoyo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.

Como hipótesis general planteamos: El liderazgo pedagógico tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. Como específicas (1) El establecimiento de metas y expectativas tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (2) La obtención y asignación de recursos de manera estratégica tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (3) La planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (4) La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. (5) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio de investigación se realizó una evaluación previa para el marco teórico, tomando en consideración los más actuales como antecedentes internacionales:

Acuña y Bolívar (2019) realizaron la investigación que lleva por título “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”. Tuvo como finalidad el desarrollo del liderazgo para los directivos. Metodología tipo básica, descriptiva, correlacional, no experimental, la muestra 52 docentes de Barranquilla, se concluyó que los directivos tienen que desarrollar una planificación en base a las características que tienen y poder mejorarlo de manera coordinada y sistemática, cada uno de los procesos, trabajo en equipo, controles, evaluación de las competencias tiene que ser abordado desde la escala mayor, donde se realicen las acciones correctivas en el supuesto que existan problemas, solucionando de manera inmediata, los profesores tienen que realizar sus sesiones con motivación e innovación, todos los estudiantes tienen que tener el compromiso y los deseos de aprender y ser mejor.

Horn y Murillo (2018) realizaron una investigación titulada “Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel”. Metodología tipo básica, descriptiva, donde se analizó la correlación entre las variables, la población y muestra se encontró conformada por 600 directores y 2559 docentes los cuales fueron seleccionados para el desarrollo de la evaluación para determinar las perspectivas y capacidades sobre las funciones que tienen que desarrollar. Se obtuvieron como resultado que dentro de sus instituciones educativas se tiene un nivel aceptable en cuanto a la gestión y el liderazgo, la interacción que se da entre los docentes, es dentro de un marco del respeto y coordinación, aunque a veces se presentan discrepancias entre ellos para poder brindar un mejor aprendizaje a los estudiantes, en cuanto a las conclusiones se tienen que realizar acciones de seguimiento de parte de los directivos de la institución para que todos trabajen de manera coordinada y con asertividad, generando un ambiente de calma y mejora para el beneficio de todos.

Vaillant y Rodríguez (2018) realizaron la investigación titulada “Prácticas de liderazgo para el aprendizaje en América Latina: un análisis a partir de PISA”. Tuvo como objetivo gestionar las prácticas del liderazgo. Metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación, en donde realizaron la evaluación de cada una de las variables de la investigación en función de los países como Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, Colombia, Uruguay y Perú. Con respecto a los países existe un nivel de liderazgo aceptable, observándose mayores deficiencias en los países de Colombia y Perú. En cuanto a las conclusiones dentro de los centros educativos se tienen que realizar diversas estrategias para poder abordar de manera continua el liderazgo, donde todos los integrantes de la institución puedan encontrarse plenamente y poder desarrollar diversas acciones y trabajo en equipo en beneficio de todos, además de desarrollar diversas prácticas generadoras de cambio.

Leiva, Montesinos y Aravena (2018) ejecutaron la investigación titulada “Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores”. La metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación, en cuanto a la muestra fue de 100 directivos, a los cuales se les formuló la evaluación sobre sus conocimientos sobre las variables. Se obtuvo resultados que si bien los profesores tienen un tiempo en sus labores docentes, tienen una carencia en la resolución de conflictos, demoran en desarrollar acciones de mejora en sus funciones designadas previamente, se concluyó que se tiene que realizar acciones de capacitación para que puedan tomar conciencia y aprendizaje de las formas correctas de poder manejar una institución educativa, además de poder propiciar un manejo adecuado entre todos los docentes, desarrollando trabajos en equipo, acciones de conformación de equipos, donde el aprendizaje sea de manera óptima y secuencial.

Pámies, et al; (2018) realizaron la investigación titulada “Liderazgo pedagógico y la implicación del profesorado como factores de éxito en centros de entornos desfavorecidos en España”. Metodología tipo básico, descriptivo, así como de corte transversal y correlación, en donde han realizado la evaluación de cada una de las variables de la investigación, en cuanto a los encuestados fueron 132 estudiantes de hogares con problemas para llevar a cabo un aprendizaje sistematizado y secuencial. Se obtuvo como resultados que la situación de los estudiantes es

perjudicial para que pueda desarrollar sus labores académicas de forma normal, factores como alimentación, la salud, son los principales problemas que perturban su calidad de vida, no tienen las condiciones básicas para su desarrollo, en cuanto a las conclusiones se tienen que realizar diversas acciones de mejora dentro de los centros educativos y de parte del gobierno, con la finalidad de poder favorecer a acciones de cambio y mejora estudiantil de todos los estudiantes.

Como antecedentes nacionales: Villalón (2018) realizó la investigación titulada “Desempeño docente y desgaste laboral del profesorado del nivel secundario de la I. E. 'Emilio Soyer Cavero – Lima”. Metodología fue del tipo básico, descriptivo, correlacional y corte transversal, realizando la evaluación de las variables de estudio, en cuanto a la población así como la muestra fue 101 docentes, para la ejecución de la entrevista previamente coordinada, se obtuvo como resultados que no existen buenas relaciones entre la plana jerárquica y el personal de la institución, los conflictos son de forma frecuente, lo cual entorpece las gestiones en beneficio de todos los interesados, en cuanto a las conclusiones se tienen que desarrollar acciones de gestión para que todos los integrantes del centro educativo trabajen de manera coordinada y eficiente, desarrollando todos los procesos y procedimientos adecuados para llevar sus sesiones de manera integral y eficiente, inspeccionando a cada uno de los procesos y optimizando de manera progresiva en beneficio de los estudiantes.

Gil (2018) realizó la investigación titulada “Impacto del desempeño docente en el desarrollo profesional del profesorado de lenguas y literatura de educación obligatoria y del profesorado de educación infantil”. Metodología tipo básico, descriptivo, correlación, corte transversal y correlación, en donde se realizó la evaluación de los conocimientos para la formación profesional, la muestra fue de 118 profesores a los cuales se les aplicó la entrevista para comprobar los conocimientos actuales sobre la gestión pedagógica, se obtuvo como resultado que dentro del campo de la enseñanza cuentan con un nivel aceptable, muestran una serie de problemas para poder gestionar de forma eficaz sus labores como docentes, problemas de conectividad para el desarrollo de las sesiones, se concluye que se tienen que desarrollar acciones de compromiso y conformación para el desempeño docente..

Gonzales y Subaldo (2018) realizaron la investigación “Las opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores”. En cuanto a metodología tipo básico, descriptivo, correlación, corte transversal, en donde se realizó la evaluación de la importancia que tiene el desempeño docente, la población fue de 64 docentes, se realizó una encuesta para tener conocimiento el nivel de satisfacción dentro de las instituciones educativas, el resultado fue que dentro de la perspectiva del ámbito laboral es aceptable, tienen presente siempre los lineamientos a seguir a pesar que no cuentan con el ambiente adecuado para sobrellevar sus sesiones, los conflictos son algo frecuente entre ellos pero, que siempre se soluciona coordinando, se concluyó que se tienen que realizar gestiones de aprendizaje entre todos los educadores para que el bienestar profesional se incremente, mejoras de sus labores cotidianas, implementar controles de manera frecuente para tomar acciones correctivas en caso se presenten conflictos.

Cuenca y Càceda (2017) realizaron la investigación “Ideales normativos, normas y praxis: patologías sociales sobre los directivos escolares en el Perú”. Relacionado al aspecto metodológico fue básico, descriptivo, corte transversal y correlación, en donde se realizó la evaluación de cada una de las variables del estudio de investigación, la población así como la muestra lo conforman 35 docentes a quienes se les aplicó la encuesta para medir sus conocimientos sobre sus labores directivas y poder determinar cómo solucionar los conflictos de manera asertiva y correcta, se obtuvo como resultados que dentro de los trabajos cotidianos donde se generan intercambio de ideas frecuentes, se tienen que generar alternativas de solución, optimizar la práctica profesional desde el ámbito del liderazgo, no se encuentra plenamente claro y coordinado para tomar acciones de manera inmediata, se concluye que se tienen que desarrollar acciones de capacitación de manera inmediata para que puedan tener claro cómo se tiene que trabajar dentro del ámbito educativo, determinar las funciones y los lineamientos a seguir, gestión de forma eficiente cada una de las herramientas con la que cuentan, generar acciones de integración y trabajo en equipo entre todo el personal, consolidando la identificación con el plantel.

Como antecedentes locales: Valderrama y Montenegro (2019) realizaron la investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca”, la metodología tipo básico, descriptivo, y de corte transversal y correlación, en donde llevaron a cabo la evaluación de las variables mencionadas, la muestra fue 12 docentes, mediante la encuesta, instrumento de evaluación; se llegó a la conclusión que entre las variables de estudio hay una relación fuerte, donde las acciones y procesos de mejora son frecuentes, se concluye que se tienen que seguir desarrollando procesos de supervisión de manera frecuente para que los estándares no disminuyan, en la que la interacción entre todos los involucrados debe ser más habituales y de manera perenne.

Espino y Burgos (2018) llevaron a cabo un estudio de investigación titulado “Gestión Institucional y Pedagógica en Instituciones Educativas Unidocentes del distrito de Asunción”. El objetivo de la investigación es tener conocimiento así como describir las características de la gestión institucional y pedagógica. Fue una investigación de tipo descriptivo simple, en cuanto a la población estuvo conformada por cinco instituciones unidocentes de igual número de docentes.

Para la recolección de datos se hizo uso de la entrevista aplicada a los docentes mencionados.

Se concluye que en la totalidad de las entidades educativas unidocentes ubicadas en el distrito de Asunción, hay una dependencia que se da entre la Gestión Institucional y la Gestión Educativa.

Malaver (2018) realizó la investigación titulada “El liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca”. Metodología fue del tipo básico, descriptivo, de corte transversal y correlación, en donde llevaron a cabo la evaluación de la importancia que tiene el desempeño docente, la población de 36 docentes, con cuestionario de evaluación que estuvo conformado por 30 preguntas sobre las variables, se concluyó que se tienen que gestionar de forma eficiente cada uno de los procesos y procedimientos institucionales para la mejora de las condiciones del liderazgo, ser fuente de cambios dentro y fuera de la organización, donde los docentes se involucren de forma continua y participativa.

Chávez (2017) realizó la investigación titulada “Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la

Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca". Metodología tipo básico, descriptivo, correlacional y de corte transversal, en donde evaluaron sobre la importancia que tiene el desempeño docente, la población fue 38 y 42 docentes de cada institución respectivamente, para el cuestionario conformado por 30 preguntas sobre las variables, el resultado fue del 67,54% para la relación, se concluye que se tienen que realizar para incrementar y consolidar el liderazgo dentro de las instituciones, desarrollar acciones de manera coordinada, donde los trabajos integrales y grupales sean esenciales para el progreso y perfeccionamiento educativo.

En lo relacionado a las bases teóricas, el **liderazgo pedagógico** es fundamental para el desarrollo e implementación de un aprendizaje de calidad, mediante la cual se pueden generar una serie de mecanismos y procedimientos para el beneficio de la plana jerárquica de todas las instituciones y de esa manera contribuir con su aprendizaje sostenido (Domingo y Ritacco, 2018). Puede definirse de la siguiente manera: el liderazgo pedagógico nace de la necesidad de poder tener un mayor control y efectividad en los trabajos escolares (Pigozne et al; 2019), para ello es esencial que se tiene que generar un proceso de aprendizaje autónomo, donde todas las estructuras jerárquicas puedan aplicar de manera correcta y clara cada una de las interacciones (Apau, 2017) y el desarrollo de las capacidades directivas se tiene que generar un cambio en el conocimiento y la concepción que tienen, por lo cual se generan un cambio en las perspectivas de visión (Álvarez, 2018).

El fundamento teórico del liderazgo pedagógico viene del modelo de la trayectoria a la meta o **modelo camino-meta** postulado por **Robert House**. Entre los principios de este modelo se encuentra que: a) el líder tiene como misión principal apoyar a los liderados en el logro de sus metas; b) es fundamental que el líder proporcione dirección y ayuda continua a los liderados a fin de que las metas de estos, se adecuen a los objetivos que busca la organización; c) el líder será el motor por medio del que se pueda gestar un mejor desenvolvimiento del liderado, reduciendo errores y librando dificultades (Valdivia, s/f).

Este modelo teórico está agrupado dentro del conjunto de teorías de la contingencia que explican el liderazgo, cuyos postulados principales se enfocan en la eficacia de ser líder y esta eficacia es contingente a razón que hay dependencia directa con

las situaciones donde actúa el líder (Daft, 2006). Las variables que fundamentan esta teoría son: la relación existente entre líder-seguidor; la forma en que se estructuran las funciones y el poder atribuido al líder (Giraldo, 2014).

A partir de este modelo teórico se puede clasificar al liderazgo en base a comportamientos: Directivo, el cual comprende conductas por medio de las cuales el líder enseña a sus liderados lo que espera de estos; de iniciativa y apoyo, características del líder que ofrece apoyo, de actitud amigable, y considerado de las necesidades de los liderados; de actitud participativa, que presenta atención a la opinión de los liderados; característica de orientación a los logros, exigente consigo y con el grupo que lidera en referencia a la rigurosidad de sus metas y el nivel al cual llegar (Alcázar, 2020).

Se resalta que la actitud del líder efectivo, bajo el modelo camino-meta, se caracteriza por ser motivador en función de: lograr una dualidad satisfacción – necesidad por parte del liderado en contingencia a la eficacia y ser una fuente de la cual obtener asesorías, formas de apoyo y recompensas al desempeño (Valdivia, s/f).

Dimensiones del liderazgo pedagógico, según MINEDU (2018) tiene cinco (5) dimensiones: *establecimiento de metas y expectativas*: que tiene como definición el establecimiento de metas medibles y alcanzables para el proceso de aprendizaje, donde todos los involucrados tengan pleno conocimiento del entorno de la escuela para tener claro los lineamientos y objetivos institucionales, en donde el director tiene que ser el partícipe de las acciones a seguir en función de la misión y visión, donde se optimice de manera permanente el aprendizaje en beneficio de todos los estudiantes, dentro de este ámbito es esencial que dentro de los procesos de calidad para el beneficio de los estudiantes se realicen diversos tipos de acciones, dentro de las cuales se puedan establecer las condiciones y aspectos esenciales para la mejora de las habilidades.

Obtención y asignación de recursos de manera estratégica: el liderazgo es fundamental porque permite alcanzar los objetivos institucionales, en donde cada uno de los recursos tienen que asignarse de manera correcta, en base a una planificación previamente realizada, donde cada uno de los encargados tenga pleno conocimiento para su aplicación, Bolívar (2019) para ello tiene que tener

establecido dos aspectos esenciales: las metas prioritarias, donde la comunicación así como la identificación de las demandas de la entidad educativa sean resueltas de manera inmediata, con eficiencia y preparación, los recursos económicos tienen que ser manejados de manera correcta por cada uno de los encargados con transparencia y equidad para el bienestar de toda la institución, Carbone (2018) por lo cual es indispensable que toda la gestión se desarrolle con total claridad, donde la rendición de cuentas sea un aspecto esencial.

Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo: el líder dentro de su institución debe realizar un planeamiento de todo el trabajo docente, realizar evaluaciones de manera periódica para mejorar y elevar el nivel del desempeño de los docentes, para que cada docente pueda ofrecer y mejorar sus acciones en beneficio de los estudiantes, para ello se tiene que tener presente tres aspectos esenciales: apoyo y evaluación, Álvaro (2018) el acompañamiento del director tiene que desarrollar de manera constante e inopinada, para ello tiene que realizar un seguimiento de las sesiones de los docentes, Huamán (2018) donde se fortalezca el bienestar del estudiante; el aprendizaje, donde todos los docentes participen en el desarrollo de la planificación y práctica pedagógica, Bravo (2017) donde cada uno pueda asignar y emplear sus conocimientos para la mejora del currículo nacional; la calidad en la enseñanza, tener claro los diversos procesos y procedimientos que se realizan dentro de la institución, Bustamante y Denis (2018) desarrollo de la mejora continua, donde cada uno sea partícipe y se involucre de manera constante con el desarrollo de recursos estratégicos para elevar la competitividad del salón de clase.

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional: el liderazgo del directivo debe propiciar la mejora continua de todos los docentes que tiene a cargo, asumir un compromiso para el desarrollo e incremento académico y emocional de todos los integrantes, Anderson (2018) para lo cual se tiene que medir bajo dos indicadores: el liderazgo se debe gestionar para que todos los docentes aprovechen las oportunidades de mejora y crecimiento profesional, fomentar el trabajo en equipo y participativo, Dekawati et al; (2020) otro aspecto es el clima institucional para que los docentes, estudiantes puedan desarrollar sus habilidades y procesos de mejora de manera permanente, donde se realicen autoevaluaciones

de manera periódica para perfeccionar y coordinar el aprendizaje de manera sistemática.

Asegurar un entorno ordenado y de apoyo: todo proceso desarrollado en el centro educativo, se tienen que ejecutar en base a un proceso de planeación previa, donde todos los actores tienen que encontrarse involucrados, Grice (2019) donde los tiempos de espera se reduzcan lo máximo posible, donde todos los integrantes se encuentren comprometidos para la mejora continua, los familiares y colectividad tienen que fortalecerse en base al respeto e integridad por parte de todos, para lo cual se tiene que tener en consideración dos indicadores, Vergara et al; (2018) las relaciones de confianza, todos los integrantes de la institución tienen que apoyarse y mejorar de manera continua, donde el trabajo se desarrolle en equipo y con solvencia y participación, Flessa et al; (2018) además se tiene que crear un ambiente donde todos los estudiantes puedan desarrollar su creatividad y aprendizaje sin problemas, donde cada uno de ellos pueda realizar la gestión del entorno de manera eficiente optimizando el tiempo y mejorando sus habilidades de manera constante.

Con respecto a la variable **desempeño docente**, Horn y Murillo (2018) manifiestan, se vienen gestionando el nuevo conocimiento sobre cuáles deberían ser los requisitos mínimos que tendría que tener un líder dentro del marco pedagógico, que vienen evolucionando para el beneficio de todos los integrantes de la institución la cual preside, por su parte Domingo y Ritacco (2017) precisan que para conocer la situación actual de una institución es esencial que se realicen la verificación constante por medio de los indicadores educativos, mediante los cuales se puede garantizar un óptimo aprendizaje a todos los estudiantes, Reyes (2018) precisa que la evaluación del desempeño docente, nace por la necesidad de poder llevar un control de cada uno de los procesos escolares, Quispe (2020) cada uno de los docentes tiene que tener un control y la generación del logro de manera individual como grupal, Jiménez (2017) dentro de los estándares se tiene que tener en consideraciones que todos tienen que desarrollar el trabajo y manejo de controles en equipo, Miranda (2017) dentro de este aspecto es esencial el desarrollo de las actividades donde la familia realiza las labores de apoyo para mejorar todos los aspectos de manejo dentro del ámbito educativo, el Minedu (2018) dentro de los

estándares internacionales, todos los docentes tienen que implementar sus competencias y habilidades, mediante las cuales pueda gestionar de manera eficiente sus sesiones, motivando y propiciando el aprendizaje de manera continua, para ello es esencial que todos los docentes realicen sesiones de trabajo donde se aborde la problemática en su salón, donde puedan intercambiar ideas para optimizar el proceso del aprendizaje, el uso de recursos tiene que ser algo frecuente.

Según el Minedu (2018) se establece en que todos los profesores tienen que llevar a cabo un proceso de modificación en sus sesiones de clase, el maestro tiene que ser un agente motivador para que los estudiantes consigan educarse de una manera interactiva, los distintos enfoques desde el ámbito humanista y social para el beneficio de todos; así mismo a través del progreso del enfoque y las competencias en el contexto de las sesiones de clase, se favorecerá para que el estudiante despliegue un análisis crítico de la totalidad del proceso de aprendizaje y poder tomarlo en cuenta en su vida diaria de manera sistemática, para ello es primordial que el profesor ponga de manifiesto dentro del aula el total conocimiento en los distintos temas educativos.

La teoría de desempeño seleccionada para explicar el desempeño docente es la **teoría de las expectativas** de **Vroom (1964)**. En la cual, los principales principios señalan que el sentimiento de estar satisfecho por parte de los docentes en referencia a sus labores es un bucle que apoya en la misma mejora de su desempeño. De acuerdo con este principio, la percepción subjetiva que tiene el docente en referencia a la forma en la que realiza sus labores o da sus clases, tiene una retroalimentación por medio de la cual incrementará o disminuirá su rendimiento.

Los elementos que el autor de este modelo teórico propuso son: a) Expectativa, representada por la vinculación que surge en el binomio empeño – desempeño, es decir, representa la forma en que se esfuerza el docente (basado en una expectativa subjetiva) conducirá al cumplimiento más idóneo de sus funciones, es decir logrará un resultado. b) Instrumentalidad, corresponde a la relación de dependencia que surge entre desempeño logrado – compensación recibida, es decir, refiere al reforzador que recibe el docente en congruencia a su desenvolvimiento logrado (en función de su efectividad). c) Valencia, referido a la

significancia que tendrá la compensación para el docente, de acuerdo al grado o nivel de desenvolvimiento percibido por el mismo. Cuanto mayor sea la valencia, mayor será la probabilidad de incremento en el desempeño (Escobedo y Quiñones, 2020).

De acuerdo a Vroom (1964), se puede plantear el modelo de su teoría en la siguiente fórmula: Fuerza motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia. Las siglas inglesas de las que deriva este modelo teórico son: Valence, Instrumentality and expectancy o VIE. El sentido básico de la teoría es que el docente tendrá motivación de tener un mejor desempeño en base a la compensación (valoración) que tenga como feedback (Isaac et al., 2001).

El desempeño docente, desde esta perspectiva advierte las siguientes dimensiones (MINEDU, 2018): Primera, *preparación para el aprendizaje de los estudiantes*: dentro del marco se encuentra comprendida dentro del proceso de desarrollo de sesiones pedagógicas, así como de gestionar de manera eficiente los programas de la institución, el desarrollo de los programas educativos, en base a las necesidades y requerimientos que tienen cada uno de los estudiantes en base a sus competencias.

Segunda, *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*: comprende el proceso de la conducción de la enseñanza, así como la mediación pedagógica al momento de desarrollar lo programado poniendo en práctica la motivación de los estudiantes, desarrollar estrategias y recursos apropiados.

Tercer, *participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*: dentro del enfoque está fundamentado cuando se realiza la interacción de todos los integrantes de la institución, tomando como visión el aspecto democrático, donde se desarrolle el proceso de aprendizaje de manera conjunta entre docentes, y alumnos.

Cuarta, *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*: tiene como finalidad el desarrollo del proceso, así como las prácticas que se desarrollan dentro de las características esenciales dentro de la comunidad. Para ello el trabajo de manera conjunta de todos los docentes es esencial para poder realizar un proceso de aprendizaje efectivo para todos los estudiantes en las distintas regiones del país y contribuir a su desarrollo social.

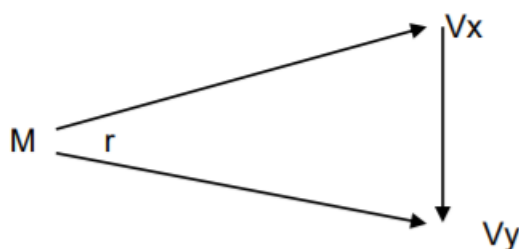
De acuerdo a Fadel et al; (2018) el desempeño docente tiene como inicios los sistemas educativos, mediante los cuales se asumen la responsabilidad de poder desarrollar diversas etapas de desarrollo y formación integral para el beneficio de los docentes, por su parte Díaz (2017) dentro de la sociedad del conocimiento, se generan una serie de mecanismos mediante las cuales se requiere generar nuevos enfoques del desempeño docente para lograr que se puedan implementar diversos tipos de acciones en la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación, corresponde a la clasificada como básica, ya que, se pretende estudiar el fenómeno de estudio basados en la observación y descripción de su comportamiento, tal cual suceden en la realidad, sin manipularlas (Hernández et al, 2018).

Por su parte, el diseño de estudio corresponde al denominado correlacional-causal ya que, se tiene por finalidad poder establecer el nivel de influencia que tiene una variable con respecto a otra, para ello es indispensable que todos los demás aspectos no realicen ninguna alteración a la observación planteada, en donde solo se describe la observación u observaciones realizadas (Supo, 2020).



M= Muestra

Vx = Liderazgo pedagógico

Vy = Desempeño docente

r = Influencia Vx en Vy

3.2. Variables y operacionalización

VI: Liderazgo pedagógico

Definición conceptual

Contreras (2016), es la gestión institucional orientada a desarrollar aprendizajes que sean de calidad de los y las estudiantes de manera permanente, en la que la participación de los docentes debe tener un accionar comprometido, así como innovador.

Definición operacional

El liderazgo pedagógico en la actualidad es esencial para que todos los directivos puedan orientar a los integrantes de su institución educativa y poder influenciar positivamente, en cuanto al desempeño docente en los centros educativos se tiene una serie de dificultades para poder desarrollar sus actividades con normalidad, entre las principales causas es la falta de compromiso, conflictos entre los docentes, problemas de conectividad.

Dimensiones

- Establecimiento de metas y expectativas.
- Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.
- Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo.
- Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional.
- Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

Indicadores

Tenemos: metas, aprendizaje, metas prioritarias, claridad de recursos, apoyo y evaluación, aprendizaje, calidad de enseñanza, liderazgo, profesorado, relaciones de confianza, compromiso.

Escala de medición

Ordinal con opciones de respuesta:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

VD: Desempeño docente

Definición conceptual

Para Benítez, et al; (2017), es cuando el profesor demuestra su competencia en la práctica pedagógica; el desempeño docente dentro de este ámbito debería de desarrollar sus labores de manera eficiente, donde los estudiantes incrementen sus

habilidades y competencias para ello los docentes tienen que impulsar y gestionar sus labores con la consolidación de aprendizajes esperados.

Definición operacional

El desempeño docente sirve de guía para que todos los docentes puedan brindarle un seguimiento a los diversos procesos de aprendizaje, los cuales se fundamentan en los aspectos sociales, culturales y humanistas, en base a los nuevos enfoques, dentro de las competencias y habilidades para que los educandos desarrollen sus habilidades críticas y poder evaluarse dentro y fuera del aula.

Dimensiones

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores

Tenemos los siguientes: elaboración de documentos, proyectos institucionales, reglamento interno, manual de organización y funciones, comisiones de trabajo, comunicación horizontal, cumplimiento de horas pedagógicas.

Escala de medición

Ordinal con opciones de respuesta:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población en la presente investigación estuvo integrada por profesores de una institución educativa de Cajamarca (N=20). Todos forman parte de la misma I.E.

(Institución Educativa Secundaria “Santa María Magdalena”), perteneciente al distrito de Magdalena en la provincia y departamento de Cajamarca.

Criterio de inclusión

Se hizo la inclusión a la totalidad de los docentes que integran la plana docente.

Criterio de exclusión

Se exceptuó al directivo, así como a aquellos que no ejercen la labor docente.

Muestreo y muestra

El tipo de muestreo se denominó “censal”, debido a que el total de elementos de la población formó parte de la muestra (Tamayo, 2018; Arias, 2018). Por lo cual el tamaño de la muestra resultó en 20 docentes, de los cuales el 60% son varones; 70 % son de contrato CAS y 30% nombrados.

Tabla 1

Tamaño de muestra y características de los participantes

Variables demográficas	f	%
<i>Género</i>		
Hombres	12	60
Mujeres	8	40
<i>Tipo de contrato</i>		
Nombrados	6	30
CAS	14	70
Total	20	100

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

Unidad de análisis

Profesores pertenecientes a la institución educativa secundaria “Santa María Magdalena”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica que se utilizó para el procesamiento de los datos. La cual se aplicó a razón de ser la de mayor preferencia y tener beneficios en cuestión de ahorro de tiempo para facilitar aplicaciones estandarizadas y aplicar colectivamente (Supo, 2020). Esta técnica requiere como instrumentos a los cuestionarios (Castro, 2018), los cuales, en esta investigación son:

Instrumento 1: Cuestionario de liderazgo pedagógico

Es un instrumento conformado por 25 ítems, distribuidos en 5 dimensiones: primera dimensión conformada por 5 ítems, la segunda 5 ítems, la tercera 6 ítems, la cuarta 4 ítems y la quinta dimensión 5 ítems. El instrumento se puntúa en respuesta tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 2.

Estadística de fiabilidad del cuestionario de liderazgo pedagógico.

α	N de ítems
,923	25

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach

Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de .923, el cual es un valor superior a 0.80 (indicador de fiabilidad aceptable), por lo que, este resultado permite indicar que el cuestionario de liderazgo pedagógico puede aplicarse en la muestra para recolectar los datos.

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño docente.

Este instrumento está formado por 25 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: la primera dimensión está conformada por 7 ítems, la segunda 9 ítems, la tercera 4 ítems, y la cuarta conformada por 5 ítems. Las respuestas se puntúan en formato Likert de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad del cuestionario de desempeño docente.

α	N de ítems
,919	25

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach

Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de .919, el cual es un valor superior a 0.80 (indicador de fiabilidad aceptable), por lo que, este resultado permite indicar que el cuestionario de desempeño laboral puede aplicarse en la muestra para recolectar los datos.

3.5. Procedimiento de la aplicación de la encuesta

Para que los docentes puedan marcar una alternativa, se utilizó la plataforma google forms, en donde cada uno de los docentes seleccionaba las alternativas en base a la situación actual.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados se analizaron utilizando el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en la versión 26. Los métodos estadísticos seleccionados para el análisis fueron de la manera que se mencionan a continuación.

En primer lugar, se utilizaron estadísticos de frecuencia y porcentaje para conocer la prevalencia de los niveles de cada variable (liderazgo pedagógico y desempeño docente). También se utilizaron tablas cruzadas, para conocer la prevalencia de ambas variables de manera conjunta.

Luego, para analizar la influencia, se utilizaron como estadísticos el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) a razón de obtener una distribución de puntuaciones no normal en las variables de estudio. También se utilizó el coeficiente de determinación (Rho²). La toma de decisión de la influencia se llevó

a cabo a partir del test de significancia estadística asumiendo que las hipótesis se pueden aceptar, mínimamente, con un margen de error del 1% y un nivel de confianza del 99% ($p < .01$). Los rangos o puntos de corte para valorar el grado de relación se presentan en la tabla 4.

Tabla 4.

Rangos de valoración del coeficiente de correlación.

Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Nota: *Rho:* Coeficiente de correlación de Spearman

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la consideración de los aspectos éticos, como el respeto, honestidad e integridad, donde todas las referencias fueron citadas en base a la metodología APA última versión, de las referencias físicas, virtuales, todos los participantes fueron informados sobre la finalidad y que el brindar información sobre su análisis no tendría consecuencias de ninguna índole.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5.

*Cruzada liderazgo pedagógico*desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo	Bajo	f	3	1	0	4
Pedagógico		%	15,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	Medio	f	0	9	0	9
		%	0,0%	45,0%	0,0%	45,0%
	Alto	f	0	1	6	7
		%	0,0%	5,0%	30,0%	35,0%
Total		f	3	11	6	20
		%	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

Interpretación:

Según lo observado, el mayor porcentaje de docentes que perciben el liderazgo pedagógico de bajo nivel (15%) en su institución, a la vez, se desempeñan en bajo nivel. Luego, los docentes que perciben liderazgo pedagógico de medio nivel (45%), a la vez, demuestran desempeñarse en el mismo nivel. Así mismo, los docentes que perciben al liderazgo pedagógico en alto nivel (30%), a la vez, muestran desempeño en alto nivel. Lo cual, demuestra una tendencia de incremento paralelo y similar en ambas variables. Es decir, cuando mejora el nivel en que se percibe el liderazgo pedagógico, mejora el nivel que se reporta el desempeño.

Tabla 6.*Establecimiento de metas y expectativas*desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Establecimiento de metas y expectativas</i>	Bajo	f	3	2	0	5
		%	15,0%	10,0%	0,0%	25,0%
	Medio	f	0	9	1	10
		%	0,0%	45,0%	5,0%	50,0%
	Alto	f	0	0	5	5
		%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
Total	f	3	11	6	20	
	%	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%	

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje**Interpretación:**

De acuerdo a lo presentado, cuando los docentes perciben que el establecimiento de metas y expectativas es de bajo nivel (15%), de la misma forma, su desempeño alcanzado es de bajo nivel. Por su parte, los docentes que perciben el establecimiento de metas y expectativas en nivel medio (45%), de igual manera, demuestran desempeño en el mismo nivel. Y, los docentes que perciben el establecimiento de metas y expectativas en alto nivel (25%), de igual manera alcanzan desempeño en alto nivel. Lo cual, demuestra una tendencia de incremento paralelo y similar en ambas variables. Es decir, cuando mejora el nivel en que se aplica el establecimiento de metas y expectativas, mejora el nivel que se reporta el desempeño.

Tabla 7.*Obtención y asignación de recursos de manera estratégica*desempeño docente.*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</i>	Bajo	f	3	0	0	3
		%	15,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Medio	f	0	11	3	14
		%	0,0%	55,0%	15,0%	70,0%
	Alto	f	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		f	3	11	6	20
		%	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje**Interpretación:**

La tabla muestra lo siguiente, cuando los docentes perciben que la obtención y asignación de recursos de manera estratégica es de bajo nivel (15%), de la misma forma, su desempeño alcanzado es de bajo nivel. Por su parte, los docentes que perciben la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en nivel medio (55%), de igual manera, demuestran desempeño en el mismo nivel. Y, los docentes que perciben la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en alto nivel (15%), de igual manera alcanzan desempeño en alto nivel. Lo cual, demuestra una tendencia de incremento paralelo y similar en ambas variables. Es decir, cuando mejora el nivel en que se aplica la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, mejora el nivel que se reporta el desempeño.

Tabla 8.*Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo *desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo</i>	Bajo	f	3	1	0	4
		%	15,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	Medio	f	0	10	2	12
		%	0,0%	50,0%	10,0%	60,0%
	Alto	f	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total	f	3	11	6	20	
	%	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%	

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje**Interpretación:**

Según lo presentado en la tabla, cuando los docentes perciben que la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo es de bajo nivel (15%), de la misma forma, su desempeño alcanzado es de bajo nivel. Por su parte, los docentes que perciben la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo en nivel medio (50%), de igual manera, demuestran desempeño en el mismo nivel. Y, los docentes que perciben la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo en alto nivel (20%), de igual manera alcanzan desempeño en alto nivel. Lo cual, demuestra una tendencia de incremento paralelo y similar en ambas variables. Es decir, cuando mejora el nivel en que se aplica la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo, mejora el nivel que se reporta el desempeño.

Tabla 9.

*Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional*desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional</i>	Bajo	f	3	1	0	4
		%	15,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	Medio	f	0	10	2	12
		%	0,0%	50,0%	10,0%	60,0%
	Alto	f	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total		f	3	11	6	20
		%	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

Interpretación:

La tabla muestra lo siguiente, cuando los docentes perciben que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional es de bajo nivel (15%), de la misma forma, su desempeño alcanzado es de bajo nivel. Por su parte, los docentes que perciben la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional en nivel medio (50%), de igual manera, demuestran desempeño en el mismo nivel. Y, los docentes que perciben la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional en alto nivel (20%), de igual manera alcanzan desempeño en alto nivel. Lo cual, demuestra una tendencia de incremento paralelo y similar en ambas variables. Es decir, cuando mejora el nivel en que se aplica la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional, mejora el nivel que se reporta el desempeño.

Tabla 10.*Asegurar un entorno ordenado y de apoyo*desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo</i>	Bajo	f	3	4	0	7
		%	15,0%	20,0%	0,0%	35,0%
	Medio	f	0	7	1	8
		%	0,0%	35,0%	5,0%	40,0%
	Alto	f	0	0	5	5
		%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
Total	f	3	11	6	20	
	%	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%	

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje**Interpretación:**

De acuerdo a lo presentado, cuando los docentes perciben que asegurar un entorno ordenado y de apoyo es de bajo nivel (15%), de la misma forma, su desempeño alcanzado es de bajo nivel. Por su parte, los docentes que asegurar un entorno ordenado y de apoyo es percibido en nivel medio (35%), de igual manera, demuestran desempeño en el mismo nivel. Y, los docentes que perciben asegurar un entorno ordenado y de apoyo en alto nivel (25%), de igual manera alcanzan desempeño en alto nivel. Lo cual, demuestra una tendencia de incremento paralelo y similar en ambas variables. Es decir, cuando mejora el nivel en que se aplica la labor de asegurar un entorno ordenado y de apoyo, mejora el nivel que se reporta el desempeño.

Tabla 11.*Niveles del liderazgo pedagógico*

Nivel	f	%
Bajo	4	20,0
Medio	9	45,0
Alto	7	35,0
Total	20	100,0

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

Interpretación

Se visualiza de los veinte (20) docentes, el 20.0% están ubicados en el nivel bajo, el 45% están en nivel medio y el 35.0% nivel alto. En base a los resultados podemos indicar que el porcentaje mayor se ubica en el nivel medio.

Tabla 12.*Niveles del desempeño docente*

Nivel	f	%
Bajo	3	15,0
Medio	11	55,0
Alto	6	30,0
Total	20	100,0

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

Interpretación

Se visualiza de los veinte (20) docentes, el 15.0% alcanza el nivel bajo, 55% nivel medio, además el 30.0% en nivel alto. En base a los resultados podemos indicar que el mayor porcentaje está en el nivel medio.

4.2. Análisis de la influencia

Tabla 13.

Prueba de normalidad del liderazgo pedagógico y el desempeño docente

Variables	Shapiro-Wilk		
	z	gl	Sig.
Variable 1: Liderazgo pedagógico	0.112	20	0.000
Variable 2: Desempeño docente	0.107	20	0.000

Nota: Z: Estadístico; g: Grados de libertad; p: Prueba de significancia ($p > .05$, variables de distribución normal)

Interpretación:

La variable liderazgo pedagógico presentan puntuaciones con un valor de significancia en la distribución de $p = .000$, el cual, de acuerdo con la norma de distribución ($p > .05$, indicador de la existencia de distribución normal), advierten esta NO se distribuye de manera normal.

Por su parte, la variable desempeño docente, cuyo valor de significancia en la distribución fue $p = .000$, también advierte que sus puntuaciones NO se distribuyen de manera normal ($p > .05$).

Tabla 14.*Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente*

		Variable 1: Liderazgo pedagógico	Variable 2: Desempeño Docente
Variable 1: Liderazgo pedagógico	Rho	1,000	,911**
	p	.	,000
	N	20	20
Variable 2: Desempeño Docente	Rho	,911**	1,000
	p	,000	.
	N	20	20

Nota: *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde **. La correlación es significativa en el nivel 0,01.*

Interpretación:

La variable independiente liderazgo pedagógico demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ($Rho = .911$). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ($Rho^2 = .830$), el cual indica el liderazgo pedagógico explica el 83% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Cajamarca. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ($p < .01$; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis general** que suponía: **“El liderazgo pedagógico tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor liderazgo pedagógico, será mayor el desempeño docente.

Tabla 15.

Correlación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente

		Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas	Rho	1,000	,901**
	p	.	,000
	N	20	20
Variable 2: Desempeño Docente	Rho	,901**	1,000
	p	,000	.
	N	20	20

Nota: *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde **. La correlación es significativa en el nivel 0,01.*

Interpretación:

La variable independiente, dimensión establecimiento de metas y expectativas demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto (Rho = .901). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ($Rho^2 = .811$), el cual indica el establecimiento de metas y expectativas explica el 81.1% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Cajamarca. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ($p < .01$; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 1** que suponía: **“El establecimiento de metas y expectativas tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor establecimiento de metas y expectativas, será mayor el desempeño docente.

Tabla 16.

Correlación entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente

		Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Rho	1,000	,905**
	p	.	,000
	N	20	20
Variable 2: Desempeño Docente	Rho	,905**	1,000
	p	,000	.
	N	20	20

Nota: *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde **. La correlación es significativa en el nivel 0,01.*

Interpretación:

La variable independiente, dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ($Rho = .905$). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ($Rho^2 = .819$), el cual indica la obtención y asignación de recursos de manera estratégica explica el 81.9% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Cajamarca. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ($p < .01$; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 2** que suponía: **“La obtención y asignación de recursos de manera estratégica tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor obtención y asignación de recursos de manera estratégica, será mayor el desempeño docente.

Tabla 17.

Correlación entre la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente

		Dimensión 3: Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 3:	Rho	1,000	,909**
Planificación y evaluación de la	p	.	,000
enseñanza y del currículo	N	20	20
Variable 2:	Rho	,909**	1,000
Desempeño	p	,000	.
Docente	N	20	20

Nota: *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde **. La correlación es significativa en el nivel 0,01.*

Interpretación:

La variable independiente, dimensión planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto (Rho = .909). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ($Rho^2 = .826$), el cual indica la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo explica el 82.6% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Cajamarca. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ($p < .01$; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 3** que suponía: **“La planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo, será mayor el desempeño docente.

Tabla 18.

Correlación entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional y el desempeño docente

		Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 4:	Rho	1,000	,910**
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional	p	.	,000
	N	20	20
Variable 2:	Rho	,910**	1,000
Desempeño Docente	p	,000	.
	N	20	20

Nota: *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde **. La correlación es significativa en el nivel 0,01.*

Interpretación:

La variable independiente, dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ($Rho = .910$). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ($Rho^2 = .828$), el cual indica la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional explica el 82.8% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Cajamarca. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ($p < .01$; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 4** que suponía: **“La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional, será mayor el desempeño docente.

Tabla 19.

Correlación entre el asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente

		Dimensión 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Rho	1,000	,908**
	p	.	,000
	N	20	20
Variable 2: Desempeño Docente	Rho	,908**	1,000
	p	,000	.
	N	20	20

Nota: *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde **. La correlación es significativa en el nivel 0,01.*

Interpretación:

La variable independiente, dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto (Rho = .908). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ($Rho^2 = .824$), el cual indica que asegurar un entorno ordenado y de apoyo explica el 82.4% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Cajamarca. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ($p < .01$; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 5** que suponía: **“Asegurar un entorno ordenado y de apoyo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor práctica de asegurar un entorno ordenado y de apoyo, será mayor el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta la importancia que comenzó a tener el estudio del liderazgo en las organizaciones, especialmente en el sector educativo, durante los últimos años y, la necesidad de mejorar la labor de los docentes en pro de mejorar la educación de los estudiantes. En esta investigación se abordó las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, con fin de aportar conocimiento que permita responder si el liderazgo tiene un rol influyente sobre el desempeño y, en qué magnitud se da ese rol. En esa línea, con la participación de un conjunto de docentes cajamarquinos, una vez recogidos y analizados los datos, pasamos a la discusión.

La hipótesis general de esta investigación fue “El liderazgo pedagógico tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca”. Los datos que se obtuvieron, los cuales indicaron la existencia de un grado de influencia positiva por parte del liderazgo pedagógico sobre el desempeño de este grupo de docentes (83% de la variabilidad explicada de desempeño docentes es resultado de los cambios en el liderazgo pedagógico); permitieron que la hipótesis sea aceptada, puesto que, dichos datos, demostraron ser estadísticamente significativos.

Estos datos permitirían comprender que, poner en práctica conductas particulares (habilidades o competencias) por parte del o los líderes de una institución educativa (principalmente el director), cuando se hacen con el propósito de alinear sus labores en función de la misión de la institución educativa y adecuada gestión escolar (MINEDU, 2014); tendrán consecuencias favorables en el desempeño de los docentes o miembros del grupo liderado, es decir, influirán en que se cumplan sus funciones pedagógicas, administrativas y de gestión dentro de la institución educativa (Collao, 2010).

Estos resultados, corroboran lo encontrado por Rodríguez (2019), Valderrama y Montenegro (2019) y Chávez (2017) quienes estudiaron la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de docentes de inicial, primaria y secundaria, respectivamente, encontrando relaciones positivas y significativas entre ambas variables. Tanto en los estudios previos con esta investigación, la conclusión de estos análisis reafirma que la mejora del ejercicio de liderazgo puesto en marcha por los directivos en instituciones educativas públicas, traerá consigo un mejor

rendimiento en sus labores por los docentes. Al respecto la investigación de Horn y Murillo (2018) aporta con información valiosa. Los autores advierten que, el hecho de emplear un liderazgo pedagógico viene de la mano con la mejora del compromiso del docente hacia la I.E. sobre todo, si este es dentro de un marco del respeto y coordinación.

Estos datos, pueden ser explicados por el modelo camino-meta postulado por Robert House. El cual supone que la práctica del liderazgo cuando se emplea con una misión de apoyo hacia al liderado, cuando se aplican ayudas continuas, cuando el docente se logra identificar con la entidad educativa y cuando el líder se visualiza reducir errores y libra dificultades (Valdivia, s/f). Se traza un camino que permite que se geste la eficacia de los liderados o docentes. A razón de que estos, sentirán que su labor es recompensada, reconocida y valorada.

La primera hipótesis específica señala que “El establecimiento de metas y expectativas tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca”. Los hallazgos que se obtuvieron, reportaron que la influencia de esta dimensión de liderazgo sobre el desempeño es positiva y a su vez significativa (explicando el 81.1% de la variabilidad); lo cual llevó a que dicha hipótesis sea aceptada.

Los datos darían a entender que los directivos de la institución educativa que participa del estudio, cuando trazan metas a sus docentes que tengan como características principales ser medibles y alcanzables; cuando facilitan las estrategias para que su equipo pueda tener claro los lineamientos y objetivos institucionales, se involucre en seguir en función de la misión y visión de la I.E. (Minedu, 2018); podrán dar mayores garantías de éxito en el cumplimiento eficaz de la labor docente, es decir, mejoran el ejercicio de las siguientes funciones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2018).

Los datos pueden ser corroborados, tomando como fundamento el modelo camino-meta postulado por Robert House, citado inicialmente. Este modelo explica de manera concisa la importancia de que líder (director) y seguidores (docentes) tengan sincronía en los que se busca como institución u organización (Alcázar,

2020). Por un lado, las metas de la organización serían la guía del accionar y desarrollo de funciones (propuestas por el director), mientras que, del otro, las expectativas de los docentes se alinearán a las metas organizacionales. Cuando esto se cumpla, las funciones de los docentes serán aplicadas con mayor eficacia. Aunque, no se encontró evidencia científica que analice la misma dimensión del liderazgo con el desempeño, lo encontrado por Chávez (2017) permite acercarse a los hallazgos y ofrecer respaldo. El autor señaló que es necesario realizar acciones de manera coordinada, donde los trabajos integrales y grupales, de tal modo que sean esenciales para el progreso y perfeccionamiento educativo. Con ello, según el autor se estará dando garantías de un liderazgo pedagógico y garantizando la adecuada labor del docente.

La segunda hipótesis de investigación suponía que “La obtención y asignación de recursos de manera estratégica tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca”. Los resultados que se obtuvieron reportaron que el grado de influencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre el desempeño es positivo y resultó ser estadísticamente significativo (explicando el 81.9% de su variabilidad). Estos datos, sugieren la aceptación de esta hipótesis de investigación.

Se entendería que, el hecho que los líderes de la I.E. cuando tienen las competencias para garantizar el empleo de los recursos económicos de la I.E. (de forma transparente y equitativa) en función de la demanda educativa y bienestar institucional (Bolívar, 2019). Es posible que se garantice en los docentes, el cumplimiento de funciones de forma eficaz, que estos puedan mejorar su labor pedagógica y de gestión en la institución; sean en la elaboración y dictado de sus clases, gestión de sus informes, etc. (MINEDU, 2018).

La teoría de Vroom (1964), sobre el desempeño, postuló un principio en el cual la instrumentalidad, de la mano con la expectativa y valencia de un ser humano garantizaban una fuerza motivacional ideal para que se cumplan con responsabilidades o labores. Lo correspondiente a instrumentalidad hace referencia al contar con recursos y medios para cumplir con labores y funciones. Es decir, de acuerdo a este modelo, el mejor desempeño del docente no puede dejar de lado aspectos relevantes como lo es el contar con recursos para satisfacer su demanda.

En línea con tales hallazgos, Horn y Murillo (2018) reportaron que una gestión de mayor eficiencia por parte de los directivos de una I.E. de Cajamarca, puede garantizar mejoras en la calidad educativa que en ella se imparte. Calidad que trae consigo las responsabilidades de ejercer direcciones responsables en los recursos de la I.E. respaldando, de forma indirecta, los hallazgos de esta investigación.

La tercera hipótesis específica de investigación afirmaba que “La planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca”. Y, los resultados obtenidos permitieron que sea corroborada, ya que, la influencia ejercida por la variable independiente fue positiva y estadísticamente significativa (explicando el 82.6% de la variabilidad del desempeño).

Estos datos explican que, en esta institución educativa, el hecho de que el líder lleve a cabo un planeamiento de evaluaciones a realizar de manera periódica, constante, pero ocasionalmente inopinada, cumpliendo con apoyo a la evaluación, dar feedback de aprendizajes; realizar los procesos con calidad (Álvaro, 2018; Huamán, 2018; Bravo, 2017; Bustamante y Denis, 2018). Permitirá que el cumplimiento de las funciones de enseñanza y organización de la educación por parte de los docentes sea favorable y sólida para desempeñarse.

Al respecto, los estudios de Vallejos (2018) sobre la gestión del liderazgo para mejorar el clima laboral y el estudio de Malaver (2018) sobre el liderazgo en relación a la calidad educativa, son de utilidad para respaldar los hallazgos. En suma, el análisis de ambos estudios revela que docentes que disfrutan de un liderazgo enfocado, con competencias en el orden y planeamiento de su gestión repercutirá en docentes que se desempeñan de manera más armónica y dando luces de mayor calidad en su enseñanza.

Lo cual, es apoyado también por lo supuesto en el modelo teórico de desempeño de Vroom (1964). Siguiendo los principios de este modelo se entiende que el sentimiento de estar satisfecho por parte de los docentes en referencia a sus labores es un bucle que apoya en la misma mejora de su desempeño. Es decir, si con la labor de líder, el director de la I.E. logra cumplir con labores de gestión, organización en sus monitoreos o evaluaciones de la labor docente, estará logrando que los docentes se sientan mejor y se desempeñen mejor. Volviéndose esto un

bucle, que garantiza se mantengan los altos niveles de desempeño por parte de los docentes.

La cuarta hipótesis específica, que suponía “La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca”. También fue aceptada. Los datos demostraron este factor como variable independiente, influye en el desempeño siendo positiva y significativa (explicando el 82.8% de la variabilidad del desempeño del docente).

Con estos datos se entiende que, es mayor en probabilidades, que el ejercicio del liderazgo basado en propiciar la mejora continua de todos los docentes y asumir un compromiso para su desarrollo académico y emocional (Anderson, 2018), es un aspecto de mejor pronóstico en el cumplimiento de las funciones por parte de los profesores que trabajan en dicha entidad educativa. Es decir, los docentes ejercerán mejor sus labores de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2018).

Datos que son corroborados en investigaciones como las de Rodríguez (2019) Valderrama y Montenegro (2019); Pámies, et al; (2018), Chávez (2017). En donde estudiaron como el liderazgo pedagógico incide en el desempeño de los docentes. El modelo de liderazgo revisado por los autores fue un liderazgo basado en prácticas motivacionales, basado en considerar las expectativas de su plana docente y sus deseos de superación. Concluyeron que, este modelo de liderazgo es congruente y se relaciona con el buen ejercicio de la práctica educativa.

A esto, el modelo camino meta resalta que la actitud del líder efectivo, se caracteriza por ser motivador en función de: lograr una dualidad satisfacción – necesidad por parte del liderado en contingencia a la eficacia y ser una fuente de la cual obtener asesorías, formas de apoyo y recompensas al desempeño (Valdivia, s/f). Demostrando que, entre la diversidad de características o competencias que puede desarrollar un líder pedagógico, tendrá mayor éxito la competencia motivacional, en el ejercicio de las funciones por parte de su plana docente.

Finalmente, la quinta hipótesis específica que planeaba “Asegurar un entorno ordenado y de apoyo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una

institución educativa de Cajamarca”. Encontró respaldo en los hallazgos. Los hallazgos revelaron que la influencia es positiva y significativa y, que el asegurar un entorno ordenado y de apoyo explica el 82.4% de la variabilidad del desempeño de estos docentes.

Esto daría a entender que, si bien el hecho que los líderes aseguren procesos de desarrollo, de planeación y coordinación para cumplimiento de indicadores académicos (Grice, 2019) tiene una influencia en cómo los docentes cumplirán sus labores o funciones de educandos (Collao, 2010). Dicha influencia no es una garantía exacta de que pueda darse el binomio: mejora – mejora, ya que el grado de explicación, si bien es moderado, deja un margen considerable para que otras variables participen de esta influencia. No obstante, si se puede hablar de una alta probabilidad de que, asegurando un entorno ordenado y de apoyo, puede mejorar el rendimiento de los docentes.

Al respecto, el estudio de Gonzáles y Subaldo (2018), quienes señalaron que el que se cumplan los lineamientos (orden, programación, etc.) dentro de las I.E. no siempre es garantía de cumplimiento de las funciones o el que sean ejecutadas no por un líder (director) sino por los mismos docentes, basadas en su formación, también es indicador de un desempeño a la sombra de tales lineamientos; es de utilidad para corroborar los hallazgos de esta hipótesis.

En suma, la evidencia revela que el liderazgo pedagógico, al ser empleado como tal en las instituciones educativas estatales garantiza un mejor desempeño como docente. Además, las cinco dimensiones de liderazgo: establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional y asegurar un entorno ordenado y de apoyo; influyen positivamente en el desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

La evidencia obtenida permite concluir que:

1. La influencia ejercida por el liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente es positiva, ya que explica el 83% de su variabilidad ($Rho^2 = .830$; $p < .01$). Lo cual daría a entender que al aplicar el liderazgo pedagógico en altos niveles generará, también, altos niveles de desempeño.
2. La influencia ejercida por el establecimiento de metas y expectativas sobre el desempeño docente es positiva, ya que explica el 81.1% de su variabilidad ($Rho^2 = .811$; $p < .01$). Lo cual daría a entender que al aplicar el establecimiento de metas y expectativas en altos niveles generará, también, altos niveles de desempeño.
3. La influencia ejercida por la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre el desempeño docente es positiva, ya que explica el 81.9% de su variabilidad ($Rho^2 = .819$; $p < .01$). Lo cual daría a entender que al aplicar la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en altos niveles generará, también, altos niveles de desempeño.
4. La influencia ejercida por la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre el desempeño docente es positiva, ya que explica el 82.6% de su variabilidad ($Rho^2 = .826$; $p < .01$). Lo cual daría a entender que al aplicar la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo en altos niveles generará, también, altos niveles de desempeño.
5. La influencia ejercida por la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional sobre el desempeño docente es positiva, ya que explica el 82.8% de su variabilidad ($Rho^2 = .828$; $p < .01$). Lo cual daría a entender que al aplicar la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional en altos niveles generará, también, altos niveles de desempeño.
6. La influencia ejercida por asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre el desempeño docente es positiva, ya que explica el 82.4% de su variabilidad ($Rho^2 = .824$; $p < .01$). Lo cual daría a entender que asegurar un entorno ordenado y de apoyo en altos niveles generará, también, altos niveles de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Es elemental para el desarrollo e implementación de un aprendizaje orientado a la calidad, y se deben desarrollar una serie de mecanismos y procedimientos para el beneficio de la plana jerárquica y de esa manera contribuir con su aprendizaje sostenido.

Se tiene que tener presente que la comunicación permanente es esencial para todos los integrantes, tienen que tener claro los lineamientos y objetivos institucionales, en donde el director tiene que ser el partícipe de las acciones a seguir en función de la misión y visión.

Se tiene que tener presente que los recursos tienen que asignarse de manera correcta, en base a una planificación previamente realizada, donde cada uno de los encargados tenga pleno conocimiento para su aplicación, para ello tiene que tener establecido dos aspectos esenciales: las metas prioritarias, y la comunicación e identificación de las demandas de la institución.

Se tiene que tener presente un planeamiento de todo el trabajo docente, realizar evaluaciones de manera periódica para que el nivel del desempeño docente mejore, donde cada uno de los docentes pueda ofrecer y mejorar sus acciones en beneficio de los estudiantes, para ello se tiene que tener presente tres aspectos esenciales: apoyo y evaluación, y el acompañamiento del director tiene que desarrollar de manera constante e inopinada, para ello tiene que realizar un seguimiento de las sesiones de los docentes.

Se tiene que tener presente un compromiso para el desarrollo y crecimiento académico y emocional de todos los integrantes, para lo cual se tiene que medir bajo dos indicadores: el liderazgo se debe gestionar para que todos los docentes aprovechen las oportunidades de mejora y crecimiento profesional, fomentar el trabajo en equipo y participativo.

Se tiene que tener presente un planeamiento previo para de esa manera ofrecer una atención de calidad a los educandos, donde los tiempos de espera se reduzcan lo máximo posible, donde todos los integrantes se encuentren comprometidos para la mejora continua, los familiares, y colectividad tienen que fortalecerse en base al respeto e integridad por parte de todos.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5 (4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso
- Álvarez, M. (2018) El liderazgo de la calidad total. Madrid: Escuela española, S.A
- Anderson, S. (2018) Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela.
- Apau, S. (2017). Technological Pedagogical Content Knowledge Preparedness of Student-Teachers of the Department of Arts and Social Sciences Education of the University of Cape Coast. *Journal of Education and Practice*. 8, (10), 167- 181.
- Bolívar, A. (2019) Una dirección para el aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. N°7.
- Bravo, C. (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. (Tesis de Maestría). Recuperada de: <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Bustamante G. & Denis Z. (2018) en su estudio "Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario en la RED N° 04, UGEL N°02 Independencia" Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación.
- Carbone, R. (2018) Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica.
- Chiavenato, I. (2018) Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: McGraw. Hill Interamericana S. A.
- Collao, O. (2010). *Administración y gestión educativa*. Asociación Gráfica Educativa.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. CENGAGE Learning.
- Dekawati, I., Komariah, A., Mulyana, A., Kurniady, D., Kurniawan, A., Salsabil, S. (2020). The Role Of Instructional Leadership On School Quality Through School Climate As A Mediator. *Talent Development & Excellence*, 12, 1178–1187.

- Donnelly, J. (2017) Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas.
- Elizondo, A. (2018). La nueva escuela en la dirección liderazgo y gestión escolar
México: Edit. Paidós.
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en gestión empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1
- Espino G. y Burgos C. (2018) Gestión Institucional y Pedagógica en Instituciones Educativas Unidocentes del distrito de Asunción. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.
- Flessa, J., Bramwell, D., Fernández, M. & Weinstein, J. (2018). School leadership in Latin America 2000-2016. *Educational Management 36 Administration & Leadership*, 46(2), 182-206. <https://bit.ly/2ThnW7O>.
- Forssten, A. (2019). Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals. *Educational Action Research*, 1– 17. <https://bit.ly/36Cj5Bh>.
- Grice C. (2019). Distributed Pedagogical Leadership for the Implementation of Mandated Curriculum Change. *Leading & Managing*, 25(1), 56–71
- Heikka, J., y Suhonen, K. (2019). Distributed Pedagogical Leadership Functions in Early Childhood Education Settings in Finland. *Southeast Asia. Early Childhood*, 8(2), 43–56.
- Hernández, R. (2018). Metodología de la Investigación. Lima, Perú.
- Hero, J. (2019). The Impact of Technology Integration in Teaching Performance. *Revista Internacional de Ciencias IJSBAR*, 48(1),101-114. <https://bit.ly/3AnIsEu>.
- Huamán, M. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle de Andamarca – Lucanas, región Ayacucho. [Tesis de grado académico de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique

- Guzmán y Valle]. Retrieved from <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1826>
- Hurtado, C. (2017). El liderazgo y el desempeño gerencial de los directores, según percepción de los docentes en las instituciones educativas de Fe y Alegría en Comas, 2016. [Tesis de grado académico de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Retrieved from <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1317/TM AD-Gp 3273 H1 - Hurtado Solis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Isaac, R., Zerbe, W. y Pitt, D. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 212-226
- Jiménez, A. (2017). Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de de Huaral-2016. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
- Llorent, V., Cobano, V., & Navarro, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75(268), 541–564. <https://doi.org/10.22550/REP75-3-2017-04>
Madrid: Times Mirror S.A. IRWIN
- Martínez, G. (2017). Teacher performance and quality education. Tesis magistral. Universidad Autónoma Indígena de México
- Martínez, J. E., Castillo, L. C., & Granda, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF, Revista Digital de Educación Física*, 8(48), 83–95. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- MINEDU (2018) “Marco de Buen Desempeño del Directivo”. Documento de trabajo. Lima.
- MINEDU (2018) “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Perú (2020). Diplomado en gestión escolar con liderazgo pedagógico 2020. Lima: Minedu. Recuperado de:

<https://www.ugel01.gob.pe/noticia/diplomado-en-gestion-escolar-con-liderazgopedagogico-2020/>

- Miranda, V. (2017) Liderazgo pedagógico y percepción del desempeño docente en el rendimiento académico de matemática en estudiantes del nivel secundaria
- Modise, M. R. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training. BCES Conference Proceedings, 17(1), 117–123.
- Murillo, F. (2018) Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24.
- OCDE (2019) *Mejorar el liderazgo escolar, volumen 1: política y práctica*. En ISBN:978-92-64-07401-9.
- Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, I., Sardiñas, M. E., & Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129–143. Retrieved from <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2106>
- Parker, D. (2017). *Pedagogical leadership and teacher performance*. [Tesis doctoral, Universidad de California. Estados Unidos].
- Penichel, R., Ramón, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2020.18.2.004>
- Peris, R. (2018) *El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas*.
- Pigozne, T., Surikova, S., Fernandez Gonzalez, M. J., Medveckis, A., & Pigoznis, A. (2019). Pedagogical Leadership Aspects of Latvian Vocational. Education Institutions' Leaders. <https://bit.ly/3B9978p>.
- Pozner, P. (2018) *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Buenos Aires, Argentina: Aique.

- Quiriz, T., & Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RA XIMHAI*, 15(1), 101–115. <https://doi.org/doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq>
- Quiroga, M., & Aravena, F. (2017). Jefes de UTP nóveles en Chile: desafíos del liderazgo pedagógico. *Perspectiva Educacional*, 56(3), 76–97. <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.56-Iss.3-Art.506>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, XLII(169), 144–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2020.169.59287>
- Reyes, T. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. Tesis de maestría USIDL, Lima- Perú.
- Ritacco, R. M. (2019). The Spanish school management model and its implications in the development of pedagogical leadership in Andalusia. A qualitative study
- Robinson, V. (2009) Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica *Revista Iberoamericana sobre Calidad*,
- Roca, M., & Alonso, A. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Luz*, XIX(1), 109–123. Retrieved from <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/1020>
- Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi* [Tesis de maestría, Programa de maestría en gerencia de la educación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2902/Milagros%20>

[Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1912)

- Saavedra, L. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima. [Tesis de grado académico de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Retrieved from <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1912>
- Saravia, L. & López, M. (2018). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2), 75-91.
- Soto, C. (2021) Guía Metodológica Para Desarrollar El Liderazgo Pedagógico En Directivos De Una Institución Educativa Privada Del Cercado De Lima.
- Suarez, F. (2021) Liderazgo Pedagógico en el Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada, San Martin de Porres, Lima, 2021
- Tobón, S., Guzmán, C. E., & Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo Evaluation of Teaching Performance in Mexico: From the Teaching Project to the Formative Project. *Atenas Revista Científico Pedagógica*, 1(41), 18–33. Retrieved from <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4780/478055151002/478055151002.pdf>
- Uribe, M. y Celis, M. (2018) “Desarrollo de capacidades para un liderazgo escolar efectivo: del levantamiento de competencias al reconocimiento de buenas prácticas” En “¿Qué sabemos de los directores de Escuela en Chile?” Weinstein, J. y Muñoz, G. Editores.
- Valdés, H. (2019). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima. Editorial. Fundación San Marcos.
- Valdivia, G. (s/f). Liderazgo efectivo. *Avances en Psicología*, 28 - 41. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/ingenieria/SISTEMICA_4/28_41.pdf
- Vela, A. (2017). Teorías implícitas de los directores para el liderazgo pedagógico en los Ceba de Arequipa (estudio de casos). [Tesis de maestría, Universidad

- Nacional de San Agustín de Arequipa]. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4368>.
- Vela, A., Cáceres, J., Vela, F., & Gamero, E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(Número especial 2), 376–400. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>
- Vergara, I., Torres, B. & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Revista Conrado*, 14(63). <https://bit.ly/3rVQ5hI>.
- Villegas, C. A. (2018). Mejoramiento de la práctica pedagógica en matemática. [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10402>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley & Sons.

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistência

PROBLEMA	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>PE (1) ¿Cuál es la influencia del establecimiento de metas y expectativas en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021?</p> <p>Como PE (2) ¿Cuál es la influencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021?</p> <p>Como PE (3) ¿Cuál es la influencia de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE (1) Determinar la influencia del establecimiento de metas y expectativas en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.</p> <p>OE (2) Determinar la influencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p> <p>OE (3) Determinar la influencia de la planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p> <p>OE (4) Determinar la influencia de la promoción y participación en el</p>	<p>Justificación teórica al aporte que la presente investigación genera una serie de conocimientos actualizados en función al liderazgo pedagógico y la gestión docente en las instituciones educativas, gestionando de forma eficiente el ambiente educativo, mediante la cual se tendrá un apoyo para el desarrollo de futuras investigaciones relacionadas al tema. Justificación practica se fundamenta en la generación de directrices secuenciales en liderazgo pedagógico, para desarrollar una gestión eficiente del desempeño docente dentro de las instituciones. En cuanto a la Justificación Metodológica se genera un trabajo secuencial y coherente en función a cada una de las variables de la investigación para que pueda servir de guía para el desarrollo de nuevos conocimientos en cada centro educativo.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El liderazgo pedagógico tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>HE (1) El establecimiento de metas y expectativas tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p> <p>HE (2) La obtención y asignación de recursos de manera estratégica tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p> <p>HE (3) La planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo tiene influencia significativa en el desempeño</p>	<p>1.- Liderazgo pedagógico</p> <p>2.- Desempeño docente</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Correlacional causal</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No Experimental transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: 20 docentes.</p>

<p>planificación y evaluación de la enseñanza y del Currículo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021?</p> <p>Como PE (4) planteamos: ¿Cuál es la influencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021?</p> <p>Como PE (5) planteamos: ¿Cuál es la influencia de asegurar un entorno ordenado y de apoyo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021?</p>	<p>aprendizaje y desarrollo profesional en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p> <p>OE (5) Determinar la influencia de asegurar un entorno ordenado y de apoyo en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.</p>		<p>docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p> <p>HE (4) La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021.</p> <p>HE (5) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo tiene influencia significativa en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021</p>		
--	--	--	---	--	--

Anexo B: Matriz de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo Pedagógico	Para Contreras (2016), el liderazgo pedagógico “es una gestión” institucional orientada a desarrollar aprendizajes que sean de calidad de los y las estudiantes de manera permanente, en la que la participación de los docentes debe tener un accionar comprometido, así como innovador.	El liderazgo pedagógico en la actualidad es esencial para que todos los directivos puedan orientar a los integrantes de su institución educativa y poder influir de manera positiva, en cuanto al desempeño docente dentro de los centros educativos se tiene una serie de dificultades para poder desarrollar sus actividades con normalidad, entre las principales causas es la falta de compromiso, conflictos entre los docentes, problemas de conectividad.	Establecimiento de metas y expectativas	Metas Aprendizaje	Escala Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Metas prioritarias Claridad de recursos	
			Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Apoyo y evaluación Aprendizaje Calidad de enseñanza	
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional	Liderazgo Profesorado	
			Asegurar un entorno ordenado y de Apoyo	Relaciones de confianza Compromiso	
Desempeño docente	Para Benítez, et al; (2017), el desempeño docente dentro del ámbito pedagógico debería de desarrollar sus labores de manera eficiente, donde los estudiantes incrementen sus habilidades y competencias para ello los docentes tienen que impulsar y gestionar sus labores con la consolidación de aprendizajes esperados	El desempeño docente sirve de guía para que todos los docentes pueden brindarle un seguimiento a los diversos procesos de aprendizaje, los cuales se fundamentan en los aspectos sociales, culturales y humanistas, en base a los nuevos enfoques, dentro de las competencias y habilidades para los estudiantes desarrollen sus habilidades críticas y poder evaluarse dentro y fuera del aula.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Elaboración de documentos. Proyectos institucionales. Reglamento interno.	Escala Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manual de organización y funciones. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal. Cumplimiento de horas pedagógicas.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Elaboración de documentos. Proyectos institucionales. Reglamento interno.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:	Manual de organización y funciones. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal. Cumplimiento de horas pedagógicas.	

Anexo C: Ficha técnica y cuestionario de liderazgo pedagógico

Ficha Técnica

V1: Liderazgo Pedagógico

Año de la versión utilizada: 2021

Autora: Vargas Rodríguez, Lucia

País de procedencia: Perú

Ítems: 24

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Forma de aplicación: Individual

Cuestionario: Liderazgo pedagógico

Estimado (a) docente, el presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021 para la cual se le invita a leer atentamente cada ítem, seleccione una de las alternativas y márcalo con un aspa (X) en un solo recuadro. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	Dimensione/ Ítems	ESCALAS				
	Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.	1	2	3	4	5
1	El director motiva a la comunidad escolar en el establecimiento de metas de aprendizajes de acorde al marco de la emergencia sanitaria.					
2	El director establece metas de aprendizaje en el PAT, adecuadas a la coyuntura actual.					
3	El director realiza el seguimiento a través de herramientas digitales el avance de las metas de aprendizajes.					

4	El director toma decisiones oportunas orientadas a la mejora de los procesos pedagógicos.					
5	El director impulsa la implementación de planes de mejora de aprendizaje orientados al trabajo remoto.					
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica		1	2	3	4	5
6	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.					
7	El director promueve virtualmente el buen uso de los materiales educativos.					
8	El director gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes en tiempo de pandemia.					
9	El director garantiza transparencia en el uso de los recursos económicos del programa de mantenimiento 2021.					
10	El director realiza a través de reuniones virtuales la rendición de cuenta de los ingresos y egresos que se genera en la IE.					
Dimensión 3: Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo						
11	El director evalúa los procesos de aprendizajes mediante el acompañamiento y monitoreo al docente virtualmente.					
12	El director genera espacios de trabajos colegiados de manera virtual para fortalecer la práctica docente.					
13	El director promueve la elaboración de la planificación curricular según las necesidades de aprendizajes de los estudiantes y de contexto.					
14	El director revisa si en la planificación curricular se han incorporado el uso de recursos tecnológicos.					
15	El director diseña estrategias para desarrollar aprendizajes significativos en tiempo de pandemia.					
16	El director orienta sobre el uso de estrategias remoto para el monitoreo de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.					
Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional		1	2	3	4	5
17	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.					
18	El director propicia la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo a través de reuniones virtuales.					
19	El director promueve participación a los docentes en los cursos virtuales que se ofrecen en la plataforma de Perú Educa.					
20	El director promueve capacitaciones virtuales para el perfeccionamiento de sus docentes.					
Dimensión 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo		1	2	3	4	5
21	El director promueve una sana convivencia virtual con la comunidad educativa.					
22	El director impulsa una buena relación interpersonal					

	entre el personal de la IE.					
23	El director genera un clima escolar basado en el respeto y dialogo durante las reuniones virtuales.					
24	El director sensibiliza a la comunidad educativa desarrollar los aprendizajes a distancia en un ambiente seguro.					
25	El director asegura el uso racional del tiempo durante la modalidad del trabajo remoto.					

Fuente: Vargas, Lucia (2021)

Liderazgo pedagógico y compromisos de gestión escolar en la institución educativa

N° 0564, San Miguel del Río Mayo - 2021

Anexo D: Ficha técnica y cuestionario de desempeño docente

Ficha Técnica

V2: Desempeño docente

Año de la versión utilizada: 2021

Autora: Zárate Ramírez, Dilma

País de procedencia: Perú

Ítems: 25

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Forma de aplicación: Individual

Cuestionario: Desempeño Docente

Estimado (a) docente, el presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021 para la cual se le invita a leer atentamente cada ítem, seleccione una de las alternativas y márcalo con un aspa (X) en un solo recuadro. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Variable Dependiente: Desempeño docente						
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.					

3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.					
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.					
DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
8	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.					
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.					
11	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
12	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
13	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.					
20	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						

21	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.					
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
24	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.					

Fuente: Pertenece a Vilca, Juana 2020, adaptado por Zárate, Dilma 2021.

Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa 3023 Pedro Paulet Mostajo San Martín de Porras 2021.

Anexo E: Autorización de aplicación de cuestionarios



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UGEL CAJAMARCA
Institución Educativa Pública "Santa María Magdalena" - Magdalena
Creada según Ley N° 16739-67



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Magdalena, 21 de noviembre de 2021

OFICIO N° 025-2021-GR-CAJ/DRE-CAJ/UGEL-CAJ/D IEP "SMM"-M

Señor : Omar Germán Díaz Castillo.

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de saludarle cordialmente, al mismo tiempo remitir la **AUTORIZACIÓN** para la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información denominados "Liderazgo pedagógico" y "Desempeño docente" en forma virtual a los docentes de la Institución Educativa "Santa María Magdalena" del nivel secundaria para efectos de trabajo de investigación.

Sin otro particular me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,


Ministerio de Educación
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA
Miguel Ángel Roa
Prof. Miguel Ángel Roa
DIRECTOR

MARA/D
Cc. Archivo

Jr. Cajamarca N° 104 – Magdalena
COD. MOD. 0390781

e-mail: direccion@iesmm.edu.pe /976366711

Anexo F: Base de datos

Variable: Liderazgo pedagógico

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
D1	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	5
D2	4	5	4	4	2	5	5	4	3	2	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	2	5	3	3
D3	4	2	3	5	3	2	3	2	4	5	5	5	2	2	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	2
D4	2	2	5	3	3	4	2	2	2	5	5	3	3	5	5	2	4	5	4	3	4	5	2	3	2
D5	3	5	2	2	5	2	3	3	2	3	5	3	2	5	5	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5
D6	2	2	5	5	5	4	4	5	4	2	5	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	3
D7	2	5	2	5	5	2	3	5	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	5	2	3
D8	5	3	5	4	4	2	5	2	5	2	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	5	5	2	2	4
D9	4	3	5	5	2	3	3	2	5	2	4	5	5	4	4	5	2	4	3	3	3	5	2	2	2
D10	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	5	4	2	2	3	4	4	3	2	3
D11	3	3	2	5	2	3	5	3	3	4	4	2	2	5	2	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5
D12	3	2	3	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4
D13	2	4	2	5	4	2	2	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	2	3	4	2	4	2	2	2
D14	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	2	2	4	4	5
D15	2	3	2	2	5	5	5	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	5	2	5
D16	3	3	5	3	5	4	2	4	3	3	4	5	3	4	2	5	3	2	3	2	3	5	3	3	4
D17	4	3	4	2	3	5	4	3	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	5
D18	3	2	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	2	3	2	4	3	5	4	3	4	5	4
D19	2	5	2	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	5	5	3	3	3	5
D20	3	4	2	2	3	5	5	3	2	5	2	4	3	2	2	5	4	4	4	5	4	3	2	5	2

Variable: Desempeño docente

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
D1	5	4	3	4	5	5	2	5	4	4	3	5	2	2	5	3	2	2	2	3	5	4	3	2	2
D2	5	5	4	2	2	3	2	4	5	2	4	5	4	5	4	3	2	3	5	2	5	2	4	2	5
D3	4	3	4	5	4	5	3	3	2	2	4	5	3	4	2	3	3	2	2	5	3	2	5	2	3
D4	2	3	4	2	5	4	4	4	2	2	3	2	5	2	3	3	2	5	5	5	2	4	5	5	3
D5	5	3	4	2	4	3	5	2	4	2	4	4	2	2	3	3	5	5	2	2	2	3	3	2	2
D6	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	2	4	5	2	4	5	4	2	4	4	5	2	5	4	2
D7	5	5	2	3	4	5	4	2	2	3	5	5	2	3	4	2	5	3	2	2	4	2	3	5	4
D8	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	2	2	4	5	5	2	2	5
D9	3	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	5	5	4	3
D10	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	2	5	5	2	3	2	2	4	3	3	5	4	2
D11	3	5	3	4	2	5	4	5	4	4	2	3	2	2	5	4	5	2	4	5	2	4	5	3	3
D12	3	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	5	5	5	2	3	3	3	2
D13	2	5	3	4	3	3	5	5	5	2	5	2	4	4	2	4	3	5	2	3	3	4	2	5	5
D14	2	4	3	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	2	2	3	4	3	5	5	4	2	5	3	3
D15	2	5	5	2	3	3	2	3	2	4	4	2	5	2	5	4	3	3	5	5	2	4	4	3	4
D16	3	5	5	2	2	2	2	4	2	5	5	4	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	2	3	4
D17	2	4	3	5	3	3	3	5	4	4	2	3	2	4	5	3	2	3	4	4	2	4	4	5	2
D18	5	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	5	2	5	2	3	3	5	5	4	2	2	5	2
D19	2	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3
D20	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	2	2	4	5	2	5	3	5	4	5	2	4	4	5	2