

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial
en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil”**

Huanta- Ayacucho

**Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación
con Mención en Gestión Educacional**

Presentada por

Bach. Roxana Chávez Quispe

Asesor

Dr. Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní

AYACUCHO –PERÚ

2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUNTENTICIDAD

Roxana Chávez Quispe, identificada con DNI 70124453, egresada de la Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, con la tesis titulada Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

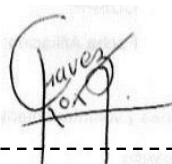
Declaro bajo juramento que:

La tesis presentada, fue completamente desarrollada por mi persona por lo que es un trabajo autentico en su totalidad. Así mismo no existe ningún tipo de plagio ya que se han respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas.

De igual manera, los datos presentados son reales, no han sido adulterados, ni duplicados, ni copiados, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se establecerán como aportes a la realidad investigada.

Por ende, afirmo que soy responsable de todo el contenido y como autor asumo las consecuencias de identificarse fraude, plagio o piratería que de mi trabajo se deriven, sometiéndome al reglamento vigente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Ayacucho, agosto de 2021



Bach. **Roxana Chávez Quispe**
DNI N° 70124453

A Dios por la vida.

**A mis padres y amigos por el amor y apoyo
incondicional en el trayecto de mi vida
profesional y personal.**

**A mis profesores por compartir sus
conocimientos que encaminaron mis
aprendizajes.**

Roxana

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, *Alma Máter* en educación superior de la región Ayacucho, por la oportunidad brindada para mis estudios superiores en la formación personal e intelectual.

A la gloriosa escuela de posgrado en especial a la Facultad de Ciencias de la Educación, mediante ellas, a todos los docentes que nos orientaron con esfuerzo y entusiasmo durante todo este tiempo a todas nosotras y a las compañeras, para lograr nuestros objetivos y metas.

Al Dr. Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní, por el tiempo consentido y su acompañamiento y asesoramiento con dedicación en el proceso de la tesis, a la vez por brindarme aprendizajes significativos en mi formación profesional y el apoyo incondicional en toda la ejecución de esta investigación.

A la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” alma mater de la educación huantina, mediante ella, a los directores y en especial a todos los profesores del nivel primario, por hacer posible la ejecución de esta investigación.

A todas las personas que directa e indirectamente nos brindaron su apoyo para concretar dicha investigación.

La autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la situación problemática	17
1.1	Formulación de problema	22
1.1.1	Problema general	22
1.1.2	Problemas específicos.....	23
1.2	Formulación de objetivos.....	23
1.2.1	Objetivo general	23
1.2.2	Objetivos específicos.....	23
1.3	Justificación	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes	27
2.2	Bases teóricas	31
2.2.1	Liderazgo	31
2.2.1.1	Estilos de liderazgo	34
2.2.1.2	Liderazgo pedagógico	36
2.2.1.3	Dimensiones del liderazgo pedagógico.....	40
2.2.2	Desempeño docente.....	42
2.2.2.1	Marco de buen desempeño docente	43

2.2.2.1.1	Propósitos del marco de buen desempeño docente	43
2.2.2.1.2	Los cuatro dominios del marco	44
2.2.2.2	Dimensiones particulares de la docencia	48
2.2.2.3	Desempeño docente en educación no presencial.....	51
2.2.2.3.1	Educación no presencial	53
2.2.2.3.2	Trabajo remoto	56
2.3	Bases conceptuales	58

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1	Formulación de hipótesis	60
3.1.1	Hipótesis general	60
3.1.2	Hipótesis específicas.....	60
3.2	Variables	61
3.2.1	Variable 1: Liderazgo pedagógico	61
3.2.2	Variable 2: Desempeño docente.....	61
3.3	Operacionalización de variables.....	62
3.4	Tipo y nivel de investigación	66
3.5	Métodos	66
3.5.1	Método hipotético deductivo	66
3.5.2	Inductivo y deductivo	66
3.6	Diseño de investigación.....	67
3.7	Población y muestra	68
3.8	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	68
3.8.1	Técnicas	69
3.8.2	Instrumento	69
3.9	Validez y confiabilidad de instrumentos	70
3.9.1	Validez.....	70

3.9.2	Confiabilidad.....	71
3.10	Técnicas de procesamiento de datos.....	72
3.11	Aspectos éticos.....	73

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados a nivel descriptivo.....	74
4.2	Resultados a nivel inferencial	75
4.2.1	Prueba de hipótesis para la hipótesis general.....	78
4.2.2	Prueba de la primera hipótesis específica	79
4.2.3	Prueba de la segunda hipótesis específica	80
4.2.4	Prueba de la tercera hipótesis específica.....	81
4.2.5	Prueba de la cuarta hipótesis específica.....	82
4.3	Discusión de resultados	84
CONCLUSIONES.....		88
RECOMENDACIONES.....		89
REFERENCIAS		90
ANEXO.....		95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. validez de instrumentos	70
Tabla 2. Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y desempeño docente.....	74
Tabla 3. Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje...75	
Tabla 4. Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje	75
Tabla 5. Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y participación en la gestión institucional articulada a la comunidad.....	76
Tabla 6. Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	76
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	77
Tabla 8. Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y desempeño docente	78
Tabla 9. Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje	80
Tabla 10. Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje	81
Tabla 11. Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad.....	82
Tabla 12. Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	83

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de consistencia	96
Anexo N° 2 Operacionalización de variables	100
Anexo N° 3 Cuestionario sobre liderazgo pedagógico	104
Anexo N° 4 Cuestionario sobre desempeño docente.....	106
Anexo N° 5 Ficha de validación de instrumento.....	108

Resumen

La investigación titulada *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020*, se realizó con el propósito de conocer y establecer la relación entre el líder pedagógico con el desempeño docente y viceversa en un contexto de educación no presencial en el colegio Gonzáles Vigil, específicamente en los docentes del nivel primaria. Está orientada dentro del paradigma cuantitativo, con tipo de investigación descriptiva- correlacional. El problema general planteado fue ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta - Ayacucho, 2020? Para recolectar los datos se usó la técnica de encuesta con los instrumentos de cuestionario de encuesta las cuales fueron creadas y compartidas a través de los formularios de Google que luego se compartieron a través de enlaces de esta manera se realizó un trabajo remoto para el recojo de datos en contextos de confinamiento. La población fue conformada por 35 profesores y la muestra por 2 directores y 33 docentes. El estadígrafo utilizado para la comprobación de las hipótesis fue Rho de Pearson. El resultado del p-valor es de 0.659 lo que es mayor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna (H_a), lo que indica que la independencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente en contextos de trabajo remoto en la institución educativa señalada.

Palabras clave: Desempeño docente, liderazgo pedagógico, educación no presencial, trabajo remoto.

ABSTRACT

The investigation is titled pedagogical leadership and performance in non-face-to-face Initial Education in the elementary level of the educational institution Gonzáles Vigil Huanta-Ayacucho , 2020. it was performed in order to establish the relationship between the pedagogical leader on teaching performance and vice versa in a context of non-face-to-face education in the Gonzáles Vigil specifically in the elementary level teachers. It is oriented within the quantitative paradigm, with a descriptive-correlational type of research. The problem posed was what is the relationship between pedagogical leadership and teacher performance in non-face-to-face education at the primary level of the educational institution Gonzáles Vigil Huanta - Ayacucho 2020?. For data collection, the survey technique was used with the survey questionnaire instruments, which were created and shared through google forms. which were shared through links in this way a remote work was carried out to collect data in confinement contexts. the population is made up of thirty-five teachers and ours by two directors and thirty-three teachers. The statistian used to verify the hypothesis was Pearson's Rho. the result of the p-value is 0.659, which is greater than 0.05, therefore the alternative hypothesis (H_a) is rejected, which indicates that the independence between pedagogical leadership and teaching performance. In other words, both variables are not statistically related in remote work contexts in the educational institution of study.

Keywords: Teaching performance, pedagogical leadership, remote education, remote work

INTRODUCCIÓN

La educación siempre será uno de los factores más influyentes en la sociedad, puede definir el avance y progreso de un país, así como lo señala Mandela, la educación es el arma más poderosa para cambiar al mundo, en ese sentido esta investigación parte de la realidad de la gestión educativa, analizando las variables de liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Gonzáles Vigil de la provincia de Huanta, ya que lo que suceda dentro de la institución es aquella que se verá reflejada en la sociedad a través de los estudiantes.

Siendo la educación el pilar de la sociedad, formando ciudadanos del bien, brindando una educación de calidad, para lograrlo se requiere un proceso de actividades en equipo, donde el desempeño de los directores, docentes, la comunidad estudiantil en general son importantes, pero a veces esta relación no se da, generalmente estos resultados son tan diversos, a veces ganada por el autoritarismo, egoísmo, envidia entre otros factores, generándose así climas adversos en la institución, además de que la realidad actual es distinta a lo de años atrás, y más aún con las situación de emergencia vivida desde inicios del año 2020, entonces la preocupación por la continuidad educativa es mayor, cuando de repente hay cambios drásticos en la sociedad en general, cuando ningún miembro de la comunidad educativa está preparando, es en este tipo de contexto cuando la gestión educativa debe desarrollarse de manera socrática, brindando orientaciones al fortalecimiento y enriquecimiento de los procesos pedagógicos y directivos, por ello el trabajo de un líder pedagógico debe ir de la mano de un buen desempeño docente, así como lo señala Guerreiro (2012) “es un proceso en el cual se hace uso de los recursos tan diversos como los humanos, materiales, tecnológicos y otros de manera pertinente y oportuna. Se consideran metas y objetivos comunes teniendo en cuenta la eficacia, eficiencia y el logro de la calidad educativa” se entiende que el papel del líder pedagógico es fundamental ya que de alguna manera es influyente en la institución educativa, es necesario que gestione talleres de

actualización, preparación para los docentes y alumnos para que se desenvuelvan en la nueva era educativa digital que se vive actualmente generándose las relaciones positivas del personal para el logro de las metas educativas.

En este mismo contexto de emergencia sanitaria se formuló la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta - Ayacucho, 2020? De igual manera sobre la relación de la variable liderazgo pedagógico con las 4 dimensiones del desempeño docente.

Por lo tanto, se plantea la investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primario de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

La hipótesis planteada al respecto es que hay relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020. Sustentada en algunos antecedentes que lo corroboran, pero las realidades y los tiempos, los sujetos de investigación son diferentes, así como lo señalamos en esta investigación que los resultados dan a conocer que estas dos variables son independientes.

La investigación presentada está constituida por cuatro capítulos principales, como primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, señalando de manera detallada la descripción de la situación problemática, se indica también la formulación del problema y de los objetivos de estudio, así mismo la justificación por la que se decidió realizar el trabajo. En el segundo capítulo, se describe el marco teórico, señalando los antecedentes, bases teóricas y conceptuales, para lograrlo se revisaron muchos textos virtuales, visitando varios repositorios de diversas universidades. El tercer capítulo trata sobre la metodología de la investigación, para

ellos se detallan la formación de hipótesis, se conocen las variables y su operacionalización, señalamos también el tipo, nivel, métodos, diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos con su respectiva validez de la investigación científica, así mismo los aspectos éticos. En el cuarto capítulo, corresponde a los resultados y discusión, donde se muestran los resultados a nivel descriptivo e inferencial, después la discusión de resultados respectivamente. De acuerdo a la estructura de toda tesis, este trabajo de investigación termina con las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos. Finalmente esperamos que esta investigación contribuya a otros posteriores, incentive a la continuidad de la calidad educativa, cuidando la práctica de los agentes educativos, para que actúen con compromiso en su labor pedagógica, reconociendo la importancia de seguir fortaleciendo la gestión educativa, que considere las necesidades, demandas de la comunidad educativa en general para así lograr la calidad, equidad en las instituciones de educación públicas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

Considerando que la educación es un fenómeno social, es importante darle la atención respectiva, puesto que es uno de los factores determinantes para el desarrollo de la sociedad.

MINEDUC (2005) indica, por lo tanto, que deben limitarse a practicar una gestión burocrática en las instituciones educativas, por ello debe haber capacidad de adaptación a contextos sociales cada vez más complejos, con una responsabilidad en común, centrándose en el aprendizaje de los estudiantes para mejorar los resultados. Empero un buen líder no centra su preocupación solo en los alumnos, sino debe orientar y estimular a afirmar, alinear el trabajo del docente apoyándolo en todo aspecto, por ello se deben crear buenas condiciones de trabajo, las relaciones personales deben ser positivas de igual manera el ambiente donde se desarrolla la actividad educativa debe estar en óptimas condiciones para lograr resultados satisfactorios.

Siendo la sociedad tan dinámica, cambiante en todo momento y como tal también la educación, experimentan a diario diversos cambios en los modelos educativos, entonces preocupados por formar estudiantes competentes preparados para afrontar los problemas de la sociedad actual y postrera, es fundamental que todos los cambios educativos marchen de la mano con el avance científico y tecnológico, así que es necesario que los estudiantes y docentes estén preparados con actualizaciones constantes para desenvolverse adecuadamente en cada contexto.

Uno de los objetivos de la gestión educativa es el fortalecer las instituciones educativas con la finalidad de enriquecer los procesos pedagógicos y directivos. “Es un proceso en el cual se hace uso de los recursos tan diversos como los humanos, materiales, tecnológicos y otros de manera pertinente y oportuna. Se consideran metas y objetivos comunes teniendo en cuenta la eficacia, eficiencia y el logro de la calidad educativa” Guerreiro (2012).

Por otro lado, Chiavenato (2006) afirma: "Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante una iniciativa individual" (p.36)

Entonces, un líder pedagógico no puede trabajar solo, podría, pero no es lo más correcto, su labor florece en una organización educativa, donde debe promover un trabajo en equipo, para lograrse la calidad educativa el líder debe cuidar el desempeño docente, que trata sobre las expresiones de las actitudes y aptitudes como respuesta a un proceso donde se demuestra el uso de diversos competencias y capacidades como conocimientos, habilidades, destrezas y la práctica de valores.

Por lo tanto, el rol del líder pedagógico es fundamental para lograr una calidad educativa, como lo señala Gestión (2017) “El director de la OEI (organización de los

estados iberoamericanos) José Hernández de Toro, explicó que en Perú hay 43.000 directores de escuelas y apuntó que ellos "deben liderar el salto de calidad que debe dar la educación en los próximos años".

Da a conocer sobre la importancia de trabajar con eficacia para la mejora de la institución educativa, donde se destaca el papel del líder pedagógico respecto a organizar las buenas prácticas educativas en los centros educativos y en apoyar a la mejora de los resultados del aprendizaje.

Los directores son los líderes formales en una institución educativa y su liderazgo debe manifestarse y ser conocida en su contexto, es decir, el liderazgo para con sus colegas los docentes y la comunidad educativa en general, además los líderes son garantes directos de los aprendizajes a lograr ofreciendo la calidad educativa, por lo tanto el director pasa de una responsabilidad solamente administrativa a una trabajo responsable en el área pedagógico centrado en los aprendizajes, es justamente esta responsabilidad la que diferencia al líder en una institución educativa de otras organizaciones.

Bolívar (2010), señala que el liderazgo educativo y su función referente a la optimización de la mejora educativa comprende un análisis permanente de sus habilidades y limitaciones como líder. Pero hoy en día, el liderazgo se salió de los límites, dando lugar al autoritarismo el cuál es la facultad o potestad que se tiene para gobernar o ejercer el mando, yéndose contra sus principios.

Ahora bien el líder pedagógico es aquel personaje influyente en la comunidad educativa para garantizar y fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, puesto que el líder educativo cumple un papel esencial como impulsor de la calidad educativa, para que el liderazgo se desarrolle correctamente es fundamental entre otros

factores la comunicación asertiva, del cual se entiende como proceso de dar y recibir información precisa con veracidad, y más ahora que la comunidad educativa fue distanciada por la situación de emergencia por la pandemia, es entonces necesario que todos estén al margen del uso de las herramientas tecnológicas.

Al respecto, en la institución educativa Gonzáles Vigil, en el nivel primaria se concluyen a través de entrevistas a directores, docentes, algunos estudiantes y padres de familia que frente a la pandemia seguida de una cuarentena el trabajo pasó inevitablemente a modalidad remota, al inicio las condiciones de trabajo en equipo y cooperativo fue complicado, la comunicación como tal entre el directivo y los docentes bajó ya que muchos no estaban a la vanguardia de la era digital, no sabían cómo manejar la TIC, por lo tanto hubo veces en que director se comunicaba con la minoría de docentes a través de llamadas telefónicas para la toma de decisiones, por eso el trabajo en contextos virtuales al inicio fue complicado por el mismo escaso manejo de los elementos necesarios para generar una buena comunicación y relación positiva en la institución; además, el personal no disponía con información sustancial sobre técnicas, estrategias y enfoques relacionados a las herramientas educativas tecnológicas que actualmente es un factor determinante de los procesos educativos.

Entonces, se observa que el desempeño docente presenta dificultades, debido a la falta de capacitación en los temas relacionados con la implementación de la TIC como nueva propuesta pedagógica del Ministerio de Educación frente a la pandemia por el Covid-19, en tal sentido para responder con efectividad a la era del conocimiento, la información tecnológica en la educación es esencial que los directores manejen las habilidades para el liderazgo efectivo, generen espacios para el diálogo, capacitaciones para el trabajo en equipo e individual, la planificación estratégica de los procesos educativos, la gestión del talento humano, etc., para alcanzar las metas

curriculares previstas, lo que permiten el buen desempeño docente, lo cual se traduce en aprendizajes de calidad para los estudiantes.

Los líderes educativos deben ejercer un mayor liderazgo, motivar a los docentes a que asistan a las reuniones colegiadas, atendiendo su preocupación y malestar, ejecutando talleres de implementación tecnológica pedagógica y por consiguiente mejorar su desempeño en el logro de aprendizajes, por tal motivo, algunos docentes actúan por obligación frente a algunos temas pedagógicos, no hay identificación con la institución educativa, lo que a su vez genera un trabajo aislado por parte del directivo, lo que origina malestar institucional, esta acción no fortalece la parte pedagógica; por lo tanto, la formación y capacitación de los directores para la conducción de centros educativos son una premisa esencial de la calidad y más en este nuevo contexto que vive el país.

De continuar con estos problemas es muy probable que hayan directores y docentes mediocres, por ende también repercute en los estudiantes, el desempeño de los docentes será inestable, y por lo tanto bajos resultados de los aprendizajes de los estudiantes, seguirá con una gestión tradicional, repetitiva por lo ello con la finalidad de verificar y recoger experiencias directas de los agentes educativos para cambiar la realidad educativa partiendo de la misma institución, establecemos la pregunta, ¿cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial?, ¿cuánto ha cambiado, las actitudes de los líderes, el desempeño de los docentes? y más aún, cuál es la realidad de estos agentes educativos frente a esta coyuntura del estado de emergencia causada por una pandemia, ¿cómo es la comunicación y el trabajo dentro de la organización educativa?

Ante esta escenario el Ministerio de Educación, con el intención de continuar y no paralizar la educación y lograr así la continuidad educativa, ha aprobado las clases remotas en el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1465, que establece disposiciones para garantizar la continuidad del servicio educativo, dispone que la provisión del servicio educativo no presencial con trabajo remoto en las instituciones educativas públicas de educación básica y superior en todas sus modalidades, se presentan estas medidas en el marco de la emergencia sanitaria para la prevención y control del COVID-19, de manera complementaria una vez que se inicie la prestación presencial del servicio educativo.

Que, el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU dispone el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia designada “Aprendo en casa”, a partir del 6 de abril de 2020, como medida del Ministerio de Educación para garantizar el servicio educativo mediante su prestación a distancia en las instituciones educativas públicas de Educación Básica, a nivel nacional, en el marco de la emergencia sanitaria para la prevención y control del COVID-19. MINEDU (2020). De esta manera nuestro país reaccionó en el sector educación este contexto tan inesperado, con el objetivo de seguir atendiendo a los niños y garantizar la continuidad educativa.

1.1 Formulación de problema

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?

1.1.2 Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?
2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?
3. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?
4. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?

1.2 Formulación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Conocer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

1.2.2 Objetivos específicos:

1. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizajes de los estudiantes en educación no presencial en el nivel

primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta-Ayacucho, 2020.

2. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta-Ayacucho, 2020.
3. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta-Ayacucho, 2020.
4. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta-Ayacucho, 2020.

1.3 Justificación

Teórica en esta investigación que trata sobre la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente se desarrolla para dar en conocimiento nuevas teorías que orientarán a mejorar la gestión educativa, por ende el aprendizaje y la enseñanza en la institución educativa, busca comprobar teorías existentes sobre el liderazgo pedagógico, describiendo y analizando la relación que existe con el desempeño docente pero en una educación no presencial, lograr de esta manera la satisfacción del trabajo docente orientándolos consecutivamente hacia una calidad educativa lo cual es muy importante ya que la educación es uno de los factores determinantes para el desarrollo del país.

Como lo señala Medina (2014) “El liderazgo se expresa mediante un estilo de toma de decisiones que asume, impulsa y desarrolla una nueva cultura en las Instituciones. El liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas” (p.92)

Por su parte MINEDU (2018), desarrolla con profundidad el marco de buen desempeño docente la cual se fundamenta en una visión de docencia de calidad para el país.

Se determinarán la relación entre ambas variables de esta manera este trabajo servirá de base y ayuda para posteriores investigaciones relacionadas al tema.

Práctica el liderazgo pedagógico puede influir de manera directa en el desempeño docente, ya que un profesor correctamente capacitado con buenas aptitudes y actitudes se desenvolverá mucho mejor en el ámbito educacional, consecuentemente los beneficiarios directamente, serán los estudiantes, puesto que con el desarrollo del buen desempeño docente ellos sentirán la satisfacción para lograr los aprendizajes esperados, gracias al buen liderazgo que se haya ejercido en la institución. Así mismo se beneficiará con el trabajo de investigación los docentes, puesto que a partir de esta investigación podrán conocer a plenitud que tipo de líder está presente y cómo pueden actuar frente a los que simplemente incumplen con el liderazgo, orientando a la mejora del desarrollo educativo en general, contarán con nuevas estrategias para el mejor desarrollo del liderazgo pedagógico en una educación no presencial o remota por ende y finalmente

beneficiará en gran manera a la institución educativa ya que será un aporte significativo para lograr la calidad educativa que se busca.

Metodológica desde el punto de vista metodológico, este trabajo de investigación permitirá validar instrumentos contextualizados, para medir las dimensiones del liderazgo pedagógico y desempeño docente, para aportar netamente al desarrollo del ámbito educativo fortaleciendo la participación de los docentes y estudiantes; este trabajo contribuirá en el campo teórico de la pedagogía de manera didáctica por ende optimizando mejorar la calidad educativa en la institución educativa. Por lo tanto, con esta investigación, se espera aportar con diversos planteamientos que sirvan de base para futuras investigaciones teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Sobre el tema que se pretende estudiar se hallaron las siguientes investigaciones que profundizan aspectos esenciales sobre lo que se desarrollará y a continuación señalamos:

A nivel internacional se rescatan a los siguientes investigadores, Cervantes (2019)

Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. Guayaquil – Ecuador, 2018, de la Universidad César Vallejo, su trabajo científico de maestría fue una investigación no experimental, teniendo como instrumento el cuestionario y como conclusión, la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del equipo educativo “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es que hay una correlación directa alta: ante un mejor liderazgo directivo se tendrá un mejor desempeño docente y correspondientemente, lo que se reconoce con la base teórica sobre la temática como lo encontrado por otros estudios de campo previos, y se revalida el liderazgo directivo como primer afectante positivo o negativo del desempeño docente.

Se puede observar la relevancia que tiene el liderazgo pedagógico en relación al desempeño docente, entonces si hay mayor práctica de liderazgo positivo habrá un mejor desempeño de los docentes, con trabajos más eficientes por ende un clima favorable que genere buenas prácticas educativas.

A nivel nacional se tienen los trabajos de Rodríguez (2019) desarrolló la tesis de maestría titulada *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi* investigación realizada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. De diseño no experimental, es el transaccional correlacional, en la que concluye que “el éxito de las instituciones educativas radica en el impacto de este liderazgo en el trabajo docente, mejorando así la relación con estos y el proceso de aprendizaje de los estudiantes. El liderazgo que ejercen los directivos de la institución educativa en estudio, se caracteriza por establecer las metas y expectativas, usar apropiadamente los recursos y materiales, planear, coordinar y evaluar la secuencia de las clases adecuadamente, fomentar la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y garantizar un entorno ordenado y de apoyo”.

Pucuhuaylla (2017) presentó su trabajo de tesis del nivel de maestría, titulada, *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huancayo* en la Universidad Centro del Perú. El trabajo científico es de tipo de investigación descriptiva de alcance correlacional, nivel de investigación es descriptivo, se usaron cuestionarios como instrumentos para cada variable. Se concluyó que existe correlación positiva alta ($\rho = 0,837$) entre las variables materia de investigación, con un nivel de significancia de 0,05; este resultado se refleja en cada una de las dimensiones, con la relación más alta, la obtención y la asignación de los recursos de forma táctica y el manejo de las clases que alcanzó un coeficiente de correlación de 0,678.

Reyes (2012) sustentó su tesis de maestría titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* en la universidad San Ignacio de Loyola. El trabajo es de enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo y de diseño de investigación es descriptivo correlacional porque se propone una relación significativa entre las variables y su conclusión general expresa que no se confirma la hipótesis general ya que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009.

Antonio (2020) presentó su tesis de maestría titulado: *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018* en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, tesis que responde a un enfoque cuantitativo no experimental, el tipo de investigación es correlacional. Estos estudios permiten medir la relación que existen entre dos variables, este estudio ha desarrollado un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal lo cual le permitió llegar a la siguiente conclusión: Según el estudio estadístico de correlaciones por medio Rho Spearman, se determina una significancia bilateral de 0,283. Siendo la regla de decisión que Si " p " " $(sig) > 0.05$ ", se acepta la H_0 (hipótesis nula); entonces se infiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables: liderazgo directivo y desempeño docente.

En el sector regional y local se encontraron las siguientes investigaciones, Gómez y Huamaní (2018) en su tesis de maestría: *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "Gonzáles Vigil" Huanta. Ayacucho, 2018* en la Universidad de Cesar Vallejo, la investigación fue de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional, utilizando instrumentos como el cuestionario, para ambas

variables de estudio, las que luego fueron consideradas para generar ítems para cada una de sus dimensiones. Arribando a la siguiente conclusión: el liderazgo pedagógico en su área de estudio no es considerado en su totalidad por parte del personal directivo, por lo que no permite realizar un proceso sistemático de acompañamiento y control a los profesores, la misma que no perjudica el desempeño docente que solo alcanza la valoración regular, quedando demostrado que existe una relación directa moderada entre las dos variables de estudio.

De igual manera Serrano (2016) presenta su trabajo con título: *Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Docente en Educación Inicial. Ayacucho, 2015. de la Universidad César Vallejo*, en el nivel de maestría en posgrado, el trabajo de investigación es de tipo descriptivo, no experimental, correlacional. En esta investigación para recopilar información se aplicó la técnica de la encuesta, para ello se elaboró un cuestionario dirigido a los directores y docentes, donde se solicita las opiniones acerca del liderazgo del director en su institución educativa, en la encuesta de cuestionario se aplicó la escala de Likert. Habiendo concluido de que el estilo autoritario del liderazgo pedagógico está en relación con el desempeño docente. A razón de que el valor de P obtenido es 0,036 siendo menor que al nivel de significancia (α : 0,05); por lo tanto, hay suficientes razones para no aceptar la hipótesis nula, pero si aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,535 lo que lo ubica en el nivel de moderado de correlación, lo que representa a su vez que existe moderada relación entre la dimensión desempeño docente y estilo autoritario del director.

Por lo tanto, teniendo los antecedentes respectivos sobre la investigación se ve por conveniente estudiar y averiguar la relación que hay entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ya que es un tema muy importante en el campo educativo. la relación entre ambas variables y mejorar la calidad educativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

Veamos el término de liderazgo, esta palabra líder de acuerdo a LEA (2012), tiene su origen en el latín: “leit” lo que en español significa: “avanzar o ir hacia adelante”. Para comprender un poco más esta definición del latín; el líder es entonces el que toma el liderazgo, el mando e ir por delante para ser un pionero, es decir es el guía de su grupo.

Fernández (2016) señala que “hay dos grupos para entender el origen de esta palabra: El motivo de ello son las raíces etimológicas de ambos grupos de palabras: el inglés leader (guía) para el primer grupo y el latín lis-litis para el segundo”. (s/p)

En el primer grupo de palabras, y según la Real Academia Española, liderar estaría relacionado con dirigir, orientar o estar a la cabeza de un grupo cualquiera. En el caso del liderazgo, el significado se amplía a la posición de superioridad que tienen instituciones, organizaciones, productos o sectores económicos dentro de sus organizaciones específicas.

Hay otro término admitido en la lengua española, la palabra líder encuentra también su origen en la partícula “lid”, que procede del latín “lis-litis” y su significado original en español: disputa o proceso. Por lo tanto, se ubica al líder, como alguien que está en constante accionar, no como un ser pasivo, sino como alguien con una postura activa, con buena actitud, una persona sagaz y no despreocupado, a través de la cual quiere cambiar o conseguir algo para el bien de la organización a la que pertenece. Por otro lado, también está la definición en inglés “Leader” con similar significado en español; ambas palabras con el igual concepto de liderazgo y casi la misma pronunciación.

Medina (2014) “El liderazgo se expresa mediante un estilo de toma de decisiones que asume, impulsa y desarrolla una nueva cultura en las instituciones. El liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas” (p.92)

Entonces, el liderazgo comprende muchas habilidades gerenciales, directivas o administrativas que una persona tiene para influir en el modo de actuar de las personas o en una determinada organización o algún grupo de trabajo, haciendo que el equipo que dirige trabaje con un solo entusiasmo dirigido hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa para gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar el plan o propósito que se tiene para lograrlo de forma muy eficiente y eficaz en cualquier tipo de organización sea esta institucional o gerencial.

Por su parte, Cueva (2008), “El liderazgo es la función o autoridad de quien conduce o dirige, por lo tanto, la palabra liderazgo cubre las nociones de autoridad, de poder, de prestigio” (p. 206). El liderazgo es expresado a través de un estilo de toma de decisiones, que se ocupa en impulsar el trabajo en equipo en la institución educativa. En este sentido el director generalmente se convierte en líder, es como un agente importante para el desarrollo de proyectos para mejorar la organización educativa, pero no debe ser el único, puesto que el líder debe actuar conjuntamente con los miembros de su equipo sin criticar o menospreciar a algún otro integrante de la comunidad educativa.

Considerando que hay diversas definiciones sobre este término, Chiavenato (2002) también señala:

El liderazgo es una capacidad social que ocurre únicamente en los grupos sociales y en organizaciones. Por ende, se define el liderazgo como una influencia interpersonal ejercida por un líder en una situación dada dirigida a través de la comunicación asertiva para la consecución de uno o más objetivos específicos. A partir de esta premisa se afirma los cuatro elementos que caracterizan al liderazgo son: la influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por seguir. (p.512)

Por su parte el MINEDU (2014) indica que el liderazgo es una habilidad de la persona que lo practica y también se establece como una característica de la gestión de la organización escolar, donde las personas participan de un proceso liderado por el o la directora quien este coordinando constantemente para contribuir al éxito de las metas logradas en la institución educativa a través de un liderazgo formal ejercido de manera óptima.

El liderazgo netamente pedagógico es ejercido siempre en el contexto de una organización educativa, generalmente es una tarea para el director quien tiene la potestad de guiar a las personas que están bajo su responsabilidad, pero no por eso debe aprovecharse y velar por sus propios intereses personales.

Bolívar (2014) sustenta que: “un liderazgo influye en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, dando cumplimiento de las normativas y directrices de la institución educativa”. (p.24). Cabe decir que el liderazgo estará desarrollado al margen de las normas o lineamientos emanados desde el ministerio de educación y luego a nivel micro de acuerdo a lo establecido en una determinada institución

educativa donde corresponde, siempre con el objetivo de lograr mejoras educativas, enfocándose en brindar un aprendizaje de calidad en los estudiantes.

2.2.1.1 Estilos de liderazgo

Chiavenato (1999) citado en Jiménez y Villanueva (2018) indica que el estilo de liderazgo es la influencia interpersonal practicada a través del proceso de la comunicación para el logro de los objetivos. Asimismo, Ayaub (2011) señala que los tipos de liderazgo son desarrollados por los actos y comportamientos de los líderes, como los valores, ética y conocimientos que estos tengan.

Por su parte Bass (1990) citado en Cuadrado (2001) manifiesta que “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” pág. 27 quiere decir que el estilo de liderazgo es la manera que tienen los líderes al dirigir y orientar a través de diversas estrategias o métodos, la forma como ejercen su autoridad y se relacionan con sus colaboradores.

Liderazgo autocrático o autoritario.

Este estilo de liderazgo hace referencia a un tipo de líder rígido con sus seguidores, generalmente hace valer sus propias opiniones para la toma de decisiones usando información que tiene a la mano en el momento, sin tomar en cuenta la opinión o aportes de sus miembros. Ayaub (2011), manifiesta que este tipo de líder toma las decisiones sobre las actividades y los trabajos, sin tomar en cuenta la opinión de los demás, estos líderes se aprovechan de su poder para obligar y sus habilidades para persuadir.

En conclusión, los líderes tienen el control absoluto de las decisiones, pero con falta de capacidad para delegar funciones. Siendo así una forma extrema de liderazgo, donde las personas no tienen oportunidades de ofrecer sus sugerencias

Liderazgo participativo o democrático

Según Jiménez y Villanueva (2018) El líder democrático tiende a ser más participativo teniendo en cuenta los puntos de vista de sus subordinados por ende comparten la toma de decisiones, por tanto, fomenta a los empleados a decidir y asumir responsabilidades delegando funciones. Este estilo de liderazgo se caracteriza por ser activo, consultivo y orientador. Asimismo, el líder democrático actúa con responsabilidad y compromiso con la organización que dirige así lo afirman Hackman y Johnson (2013) quienes relacionan al líder democrático con el aumento de producción y el compromiso. Por lo tanto, es un líder que influye, estimula al logro de metas, un buen guía, que actúa con respeto incrementando así la satisfacción y desarrollo de nuevas habilidades de sus colaboradores. En este estilo de liderazgo se resalta el trabajo en equipo donde la calidad es mucho más importante que la velocidad o la productividad.

En síntesis, en este estilo se toma en cuenta las sugerencias e ideas, lo que invita a participar y opinar, el trabajo es compartido con responsabilidad, al igual que los logros alcanzados benefician a todos por igual.

Liderazgo ‘Laissez-faire’

La palabra “Laissez-faire” es francesa que significa “déjalo ser”, se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros a trabajar por su propia cuenta. Este estilo de liderazgo promueve la libertad de los trabajadores, el monitoreo del trabajo se realiza de vez en cuando, por ello, generalmente se da en grupos con mucha experiencia quiere

decir que los líderes dan una gran libertad a sus colaboradores y les pueden confiar la toma de decisiones importantes.

Este estilo se destaca por ser algo indiferente al momento de tomar decisiones, retirándose del cargo de responsabilidad, cediéndolo a sus subordinados, sin brindar apoyo, motivación ni control de las actividades que realicen sus seguidores por lo cual muchos lo han criticado a causa de su escasa capacidad de compromiso en la organización. Este líder no es capaz de resolver los conflictos, esquiva cualquier asunto que requiera de la experiencia y la responsabilidad del cargo de un directivo, su desempeño y perseverancia es ineficiente.

En conclusión, se trata de una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión y procura no involucrarse en el trabajo del grupo. Para Robbins (2002), es un líder que solamente facilita los materiales necesarios y deja hacer el trabajo a sus empleados como ellos vean por conveniente.

Liderazgo Transformacional

Los estudios realizados sobre el estilo de liderazgo transformacional demuestran que facilita mejores resultados organizativos, a través del carisma, inspiración y búsqueda del interés de la organización (Lupano y Castro, 2008). Entre sus características destaca su estilo para animar al personal trabajador, estimulándolo a conseguir los objetivos previstos y considerándolo como un individuo significativo.

2.2.1.2 Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico se considera como “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009 citado por MINEDU, 2016). Quiere decir que el liderazgo es una característica únicamente de la persona que lo ejerce ya sea de manera

formal o no formal, es una persona con capacidad de influir para lograr una meta en común y también debe ser como una característica de la gestión educativa, esto permite unificar y fortalecer la relación de los directores y maestros en un trabajo colaborativo en equipo para lograr los objetivos establecidos por la institución.

Desde el MINEDU que es un ente superior en la educación en el país, se valora el papel fundamental que desempeña el director de las instituciones educativas, tanto en la dirección de la institución como en la toma de decisiones en diversos contextos dentro su campo. El director es entonces considerado como la autoridad máxima y representante legal y formal de la institución educativa, y responsable a su vez de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucionales y administrativos.

El liderazgo pedagógico orienta al director a la mejora continua en general de las instituciones educativas identificando sus fortalezas y mejorando sus debilidades, estableciendo normas y planes de acción para organizar y motivar al personal compartiendo responsabilidades para alcanzar la calidad educativa. Por ende, el liderazgo pedagógico está orientado a la formación y organización de las buenas prácticas pedagógicas, asimismo a la contribución del incremento y mejora de los resultados de aprendizaje (Bolívar, 2010)

Por tal motivo los directores que acogen esta forma de liderazgo se concentran más en el progreso del proyecto curricular de su institución; manifiestan una buena capacidad para organizar la educación, empezando en las aulas, enfocándose en las metas educativas planteadas; se centran más en el desarrollo

profesional de la plana docente, realizando seguimientos a través de monitoreos y supervisiones constantes de su práctica pedagógica.

El liderazgo pedagógico es, antes que todo, una responsabilidad centrada en el aprendizaje, así se dio también a lo largo de la historia. Este estilo de liderazgo tiene un interés profundo por el aprendizaje de los estudiantes lo que hace que esta concepción sea esencial para los representantes del sector educativo, lo que involucra una transmisión de conocimientos en lugar de considerarlo solo como una actividad de construir o crear conocimientos. En este aspecto, el liderazgo educativo es muy amplio porque el sistema escolar reside en un equipo docente dentro de un grupo o red de personas que comparten sus experiencias pedagógicas en aras de lograr la misión educativa, liberando el potencial y fortaleciendo las capacidades de los mismos.

El liderazgo pedagógico, a nivel de las instituciones educativas de la educación básica regular, desempeña un rol muy significativo en el desarrollo y mejora en las prácticas docentes, en la calidad del servicio que brindan, consecuentemente en el impacto que muestran sobre la calidad del aprendizaje de los alumnos (Anderson, 2010), por tal razón el liderazgo de las escuelas, centros educativos y similares, los líderes y equipo en general se enfocan más en aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia de la enseñanza-aprendizaje, pero en otros casos solamente se están cumpliendo un liderazgo en el marco de la administración al cual no está centrado en el aprendizaje.

Muijs (2003) menciona que “el foco está centrado principalmente en la gestión de los aprendizajes y la mejora de las prácticas docentes. El líder pedagógico, de acuerdo con las recientes investigaciones, centra su quehacer educativo en:

formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación”.

También está en sus funciones organizar, observar, dirigir el proceso de trabajo pedagógico y el desarrollo de la práctica docente de manera profesional de los docentes de la institución. Por tal razón, el objetivo del líder es certificar la existencia de estrategias para ordenar, desarrollar los datos cualitativos y cuantitativos del proceso educativo dando por cumplimiento el plan curricular y de los resultados de aprendizaje.

Bolívar (2010) “Los directivos son los líderes formales de una organización como es una institución educativa y deben trascender su liderazgo al contexto, es decir, el liderazgo en sus docentes, responsables directos de los aprendizajes para lograr la calidad”. (s/p)

Como se puede apreciar, hay varias definiciones sobre liderazgo, sin embargo, vale resaltar y diferenciar el liderazgo convencional, donde es practicada un liderazgo tradicional, el cual se enfocaban en la gestión netamente administrativa. Por el contrario, el liderazgo pedagógico va más allá de un liderazgo interesado más por la parte administrativa, y se enfoca en el desarrollo, mejora de los aprendizajes que los estudiantes deben tener y la enseñanza que los docentes deben brindar, habiendo así un intercambio mutuo de conocimientos muy significativos.

En síntesis, el director de una institución educativa debe cumplir no solo con una responsabilidad administrativa sino también con las responsabilidades pedagógicas como corresponde, un trabajo más humano, considerando el importante rol de los docentes y la calidad de los aprendizajes que se brinda dentro de la sociedad.

2.2.1.3 Dimensiones del liderazgo pedagógico.

Considerando la información anterior, los resultados del líder en el aprendizaje de los estudiantes, luego de una enseñanza efectiva, dependerá mucho de las prácticas pedagógicas desarrolladas, de las decisiones que se toman, que dimensiones consideren y como se desarrollarán en equipo.

Bolívar (2010) El papel que desempeña el liderazgo pedagógico es organizar las buenas prácticas en el centro educativo y contribuir en la mejora de los resultados del aprendizaje. Después de la práctica docente, el liderazgo pedagógico es también uno de los factores que más influyen en los resultados de los alumnos, ya que si es un líder es efectivo, competente de buenas prácticas se conocerá en sus resultados logrados en calidad de enseñanza y aprendizaje, así lograr la calidad educativa. Entonces el equipo directivo puede marcar la diferencia por eso su práctica en una organización educativa es importante.

En el ámbito educativo el liderazgo siempre estará orientado a un mejoramiento de aprendizaje de la comunidad estudiantil.

Después de una revisión de literatura, en diversas investigaciones, se han establecido cinco dimensiones para la eficaz práctica del liderazgo con la idea de mejorar de resultados, estas fueron recogidas y presentadas por Bolívar (2010):

- 1. Establecimiento de metas y expectativas** se enfoca en generar metas importantes que puedan medir del aprendizaje, y luego comunicarlas de manera oportuna a los interesados, implica también motivar a la comunidad educativa a involucrarse en el proceso, las metas que se quiere lograr como institución deben ser claras y concisas, de fácil expresión y comprensión.

2. Obtener y asignar recursos de manera estratégica es fijar como meta primordial la disposición de los recursos, una vez asignados, estas mismas deben ser correctamente usados en el caso de los bienes materiales, respecto a las personas se supervisarán para que puedan desarrollar de manera estratégica y novedosa su trabajo. Se sugiere actuar con transparencia respecto a los recursos que no se están consiguiendo o ejecutando, de manera coherente, estratégica y con criticidad, para obtener más recursos para el mejoramiento escolar.

3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo Implica directamente la planificación, coherencia y evaluación oportuna y apropiada de la enseñanza, mediante las visitas periódicas a las aulas y proporcionar capacitaciones para registrar notas formativas y sumativas a los interesados. Centrar la mirada en la calidad de la enseñanza, en particular en el aprendizaje. Se recomienda actuar con mucha coherencia, alineación y coordinación entre aulas, docentes, especialistas y hasta con diferentes escuelas.

Encaminada siempre hacia el logro de sus objetivos, mejorando sus proyectos, esto conlleva a la toma de decisiones, propiciando el desarrollo de los proyectos educativos.

4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, hace referencia al liderazgo que no sólo oriente al equipo al logro de metas, sino que participe directamente de manera activa con sus colegas en el desarrollo profesional. Por lo que se indica que a mayor experiencia en liderazgo involucra mayor y mejor desarrollo profesional del docente.

El líder debe estar involucrado en el saber y el hacer educativo, siempre a la vanguardia de los cambios en la educación, aportando los valores y actitud positiva para alcanzar la calidad educativa a través de su mejora continua

- 5. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo** es de importancia asegurar y velar el cumplimiento adecuado del tiempo respecto a la enseñanza y el aprendizaje, por lo tanto, se debe disminuir las presiones e interrupciones externas o a veces internas, para así brindar un entorno ordenado dentro y fuera del aula.

El líder se debe identificar, como cabeza innovadora, motivadora para que pueda aportar a sus colaboradores, actuando siempre con empatía y honestidad con sus colaboradores, entonces se sugiere que se generen relaciones de confianza y normas que apoyen para dar en cumplimiento los compromisos de la institución con la educación de los niños.

Las dimensiones presentadas tienen la finalidad de enfocar las metas y expectativas en los aprendizajes de los alumnos. Sin descuidar las necesidades profesionales de los docentes, creando espacios, estrategias que permitan su buen desempeño docente.

2.2.2 Desempeño docente

Los desempeños constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor del docente; y que el principal indicador de desempeño es la formación de personas íntegras y competentes que están a su cargo.

MINEDU (2018) por su parte desarrolla con profundidad el marco de buen desempeño docente el cual se fundamenta en una visión del docente competente para la nación. En ese aspecto, se construye una estructura que haga posible dar en

conocimiento, pero evitando sintetizar el concepto de marco a una simple lista de cotejo.

Por lo tanto, el buen desempeño docente significa que debe ser un buen gestor de proyecto educativo, orientar y dirigir el desarrollo de la formación de los estudiantes de manera pertinente, además es la principal herramienta en la calidad educativa ya que la forma de enseñar para el aprendizaje que imparta el docente se evidenciará en los resultados de los estudiantes y enmarcará en la calidad educativa de manera positiva o negativa por ello es muy importante el desempeño docente, exigiendo así una buena preparación pedagógica, didáctica, ética, empatía, actualización, dominio de las Tics, valores, compromiso y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes y del docente.

A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el marco del buen desempeño docente. La estructura de este desempeño se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contienen cuarenta desempeños. Esta estructura se compone de un convenio técnico y social entre el estado, los profesores y la sociedad respecto a las competencias que se espera dominen los docentes del país, en distintos niveles del desarrollo de su práctica profesional, con el objetivo de lograr los aprendizajes significativos en todos los estudiantes.

2.2.2.1 Marco de buen desempeño docente

2.2.2.1.1 Propósitos del marco de buen desempeño docente

a) Determinar un lenguaje en común entre los docentes y la comunidad educativa en general para referirse a los distintos procesos del desarrollo de la enseñanza para así lograr una comunicación asertiva y positiva.

b) Motivar a que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica, tomen en cuenta y se apropien de los desempeños que los caracterizan y en las aulas se pongan en práctica el enfoque de la enseñanza compartida.

c) Incentivar el valor social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan constantemente en su práctica pedagógica.

d) Guiar y proporcionar coherencia al diseño e implementación de las políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.2.2.1.2 Los cuatro dominios del marco

De acuerdo a MINEDU (2014) se entiende que dominio es un campo donde el docente ejerce, teniendo un conjunto de desempeños profesionales que influyen de manera favorable en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios se destaca el carácter ético de la enseñanza, orientada a la prestación de un servicio educativo englobando el desarrollo integral del estudiante.

En ese aspecto se reconoce cuatro dominios:

- 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes,** refiere a la preparación para la enseñanza es decir comprende la forma de manejar el proceso de enseñanza a través de un enfoque que considere la inclusión intercultural en todos sus ámbitos. Por lo tanto, la práctica pedagógica del docente debe considerar la mejora de un clima favorable para el aprendizaje, la selección y desarrollo de los contenidos acompañado de una motivación permanente de los estudiantes, desarrollando diversas estrategias metodológicas, siendo estas más didácticas, por ejemplo la utilización de diversos recursos didácticos concretos que deben ser pertinentes,

relevantes que respondan al contexto, además debe considerar el uso de diferentes criterios e instrumentos que permitan identificar los logros, dificultades y los desafíos de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, además es importante aclarar que es necesario ir mejorando los aspectos de la enseñanza es decir estar a la vanguardia de la educación.

Es decir, este dominio corresponde a la preparación para la enseñanza; lo que implica la planificación oportuna del trabajo pedagógico mediante la preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural.

- 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** Consiste en el manejo del desarrollo de la enseñanza a través de una mirada que valore y practique la inclusión y la diversidad de la cultura en todas sus expresiones. Describe la mediación pedagógica del docente para promover un clima favorable en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, la forma en cómo se maneja los contenidos educativos.

Este segundo dominio describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, comprende la conducción del proceso de enseñanza con un enfoque inclusivo y diverso. Dicho de otro modo, el docente debe tener la capacidad de desarrollar sus desempeños, manejar los contenidos que debe ser transmitida a través de una constante estrategias motivadoras a los estudiantes para ser luego evaluada pertinentemente en su momento.

- 3. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad** referida a la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde un aspecto democrático para configurar la comunidad de aprendizaje. En tal sentido la

comunicación debe ser efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación activa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como a generar acciones que contribuyan a un clima institucional favorable. Involucra valorar y respetar a la comunidad y sus características e invitando a los padres de las familias a ser responsables en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

Describe el análisis sistemático sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional demostrando su compromiso en las actividades que se desarrollarán en la institución. resalta entonces la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

- 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** referida al desarrollo de la práctica docente, experiencias que caracterizan el desarrollo, evolución y fortalecimiento de la comunidad profesional de docentes. En síntesis, se invita a los profesores a una reflexión sobre sus prácticas pedagógicas, motivando a que los docentes estén motivados a participar en actividades de desarrollo profesional, con una actitud responsable en los procesos y resultados del aprendizaje.

2.3 Las nueve competencias docentes Se comprende por competencia como un conjunto de habilidades, características que corresponden a una persona que actúa en un ambiente determinado. Al respecto Fernández (s/f) agrupa un conjunto de

conceptos sobre competencia y luego de analizarlos, encuentra algunos términos comunes, de todo el análisis se concluye lo siguiente:

- ✓ Son cualidades o características personales como habilidades, aptitudes conocimientos, rasgos de carácter hasta el autoconcepto que se tiene.
- ✓ Se manifiestan en la acción es decir están causalmente relacionadas con las prácticas que podrían producir resultados exitosos.
- ✓ Son características profundas del sujeto que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, es como un todo que no se puede separar y que esta a su vez es superior y diferente a la suma de caracteres individuales.

En tal sentido afirmamos que la competencia es la capacidad de resolver dificultades o problemas para lograr los propósitos establecidos; y no es solo una disposición de poner en práctica lo que se sabe, ya que el hecho de resolver algunos problemas no implica solo un tener un conjunto de saberes y usarlos, es también la capacidad para comprender el contexto real y las propias aptitudes que tiene cada uno para desenvolverse en ella de acuerdo a sus posibilidades. Así como se define la competencia como de resolver problemas y lograr propósitos, supone un actuar reflexivo que a su vez implica una elaboración y desarrollo de recursos tanto internos como externos, con la finalidad de generar respuestas acertadas y oportunas en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. Por lo tanto, la competencia implica habilidades, destrezas, compromisos, valores, conocimientos, disposición a hacer las cosas bien con calidad y reflexión, es también la capacidad de manejo de unos fundamentos teóricos y éticos meditando sobre las consecuencias sociales de las decisiones que tomemos.

2.2.2.2 Dimensiones particulares de la docencia

Dimensión pedagógica Es como el núcleo de la práctica docente. Esta dimensión hace referencia a un saber en específico, el saber pedagógico el cual se fundamenta en el análisis teórico y práctico, lo que permite sustentar los diversos conocimientos al momento de cumplir su rol. Además, comprende una práctica determinada que es la enseñanza, y que esta a su vez exige el desarrollo suficiente de la capacidad para promover la disposición de sí mismo, dicho de otra manera, es promover el compromiso y el interés en los estudiantes para aprender. Es importante señalar es indispensable contar con la ética del educar que es más que nada el vínculo por el cual se educa y que permite el crecimiento y la libertad de la persona en la educación. En esta dimensión es fundamental rescatar tres aspectos que se deben considerar para lograr la nueva docencia y mejorar la educación.

a) Juicio pedagógico, lo que implica actuar con criterio en varias disciplinas y en contextos interculturales también, lo que permite considerar la existencia de diversas maneras de aprender del estudiante, además es necesario interpretar y valorar los comportamientos, actitudes, respuestas que cada estudiante requiere en cuanto a sus necesidades y ritmos de aprendizaje, de esta manera se comprenderá mejor las respuestas o resultados de los estudiantes en cada contexto.

b) El liderazgo motivacional, se refiere a la capacidad de cada docente para despertar el interés por aprender en los grupos de su aula a cargo de acuerdo a sus características, cumpliendo sus expectativas, estableciendo la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, a pesar de

cualquier eventualidad adversa que pudiera darse en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

c) La vinculación, tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos, que el docente se pueda interesar en las emociones, sentimientos de los niños. Desde la etimología, “vínculo” significa “atadura” “compromiso”, por lo que entonces debe haber comunicación afectiva, mostrar empatía, involucramiento, tener cuidado e interés por el otro, de esta manera se pueda conocer siempre lo mejor de cada uno.

Esta dimensión se centra en la práctica pedagógica de la docencia por que un docente comprometido con su labor puede cambiar la educación incluso ayudar a motivar, apoyar al líder pedagógico en las prácticas educativas.

Dimensión cultural indica que es necesario contar con conocimientos profundos de su contexto, como su comunidad o localidad con la finalidad de hacer frente los desafíos culturales, sociales, políticos o económicos, implica conocer sus historias, costumbres, tradiciones del contexto a nivel local, regional, nacional e internacional en que se encuentran los protagonistas. Comprende estudiar, reflexionar y analizar cómo va evolucionado el ambiente, cuáles fueron los retos enfrentados para así comprenderlos mejor y generar las estrategias de aprendizajes de acuerdo a la realidad del contexto, es así que en cada sociedad se proponen diversas formas de aprender a los niños y jóvenes que son el futuro.

Dimensión política Indica la responsabilidad del docente respecto a la formación de los alumnos, pero no solo está enfocado en adquirir conocimientos cognitivos, sino también como personas humanas inmersos en la evolución de las relaciones sociales desde una mirada de justicia social y con valores, cabe decir que el aprendizaje debe ser integral, en igualdad de derechos y oportunidades es importante aclarar que la misión de la escuela tiene que ver también con el desarrollo del país, superando los desafíos, por lo tanto es importante mostrar posturas cohesionadas con una identidad común con la finalidad de construir sociedades donde no haya mayores desigualdades, más por el contrario una sociedad con equidad, más justas y humanas empoderada con valores y ética, que los ciudadanos sean personas activas, solidarios, responsables, empáticos, conscientes, y respetuosos de sus pares y del medio ambiente.

El marco del buen desempeño docente formula las dimensiones ya señaladas que dan cuenta de la particularidad de la profesión docente y las características de su praxis situada que exige que sea creativo y desarrollada con criticidad. El resultado de estas tres dimensiones hace que el docente se exija más, lo que a veces la hace ver como una profesión algo difícil para desenvolverse en un nivel estándar. Por ello este documento no es netamente un documento normativo, por el contrario, es sobre todo es una herramienta que da los lineamientos, indicadores que hace posible preparar y formar la docencia, alinear su práctica pedagógica y evaluar su ejercicio, reconociendo su buen trabajo de las buenas prácticas de enseñanza que realiza y motivar el permanente desarrollo profesional docente para que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

Ante lo expuesto, señalamos en síntesis la importancia de la evaluación del desempeño docente, tiene razón de ser y se aplica con sentido, ya que ofrece la oportunidad de abrir

nuevos espacios con mayores oportunidades, implica una nueva manera de reflexionar sobre el trabajo del docente y sobre su perfil ideal que son muy necesarios para lograr la calidad educativa y así al desarrollo de la sociedad. Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: “La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos” (p.48)

2.2.2.3 Desempeño docente en educación no presencial

Rescatando lo indicado por Montenegro (2003) plantea la hipótesis de que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas.

Actualmente, la sociedad tan dinámica con nuevos conocimientos, con nuevas tecnologías del siglo XXI ha manifestado la necesidad de nuevos y renovados espacios y equipos educativos para sus procesos por consecuente solicita nuevos medios a través de los cuales se pueda poner al corriente de estos cambios educativos que carecen de limitaciones espacio-temporales.

Reflexionemos, la tecnología nos acompaña hace mucho tiempo, pero siempre tan cambiante, con diversas actualizaciones que siempre van mejorando cada día, brindando mejores oportunidades sobre el uso de las TICs, y la sociedad no es ajena a este cambio, y más aún la educación que en este caso precisamente en Perú, no fue del todo virtual, aunque tenía ya intenciones de estar a la vanguardia de los avances tecnológicos pero muy poco considerado para impartir información en tiempo real, y es ahora que recién

por una situación de emergencia este sector se vio obligado a ponerse al día, para no decaer, para que la educación pueda continuar a pesar de las adversidades. Entonces ante este nuevo contexto social educativo surgen diversas cuestiones como ¿Cuál será la relación que existe entre los líderes pedagógicos y el desempeño docente? ¿De qué manera se están comunicando los líderes con los agentes educativos y los estudiantes en una educación no presencial?

Al respecto, el gobierno planteó implementar una **educación no presencial** durante el estado de emergencia, originada por la pandemia a causa del coronavirus que tuvo su primer brote en el 2019 en continente asiático oriental, llegando al país de Perú en el 2020, dando paso a grandes e inesperados cambios en todo ámbito, por lo tanto, el poder ejecutivo exigió propuestas legislativas al congreso en diferentes aspectos, todas vinculadas a enfrentar la expansión del coronavirus. En el sector educativo se buscó la aprobación de medidas estratégicas orientadas a certificar la continuidad de la prestación de los servicios educativos en todos los niveles de la educación básica regular.

EL peruano (2020) señala que “mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró en emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del brote del Coronavirus, y se dictaron medidas de prevención y control para evitar la propagación del COVID-19” que luego a través de otros decretos más como el Decreto Supremo N° 020-2020-SA se fueron prorrogando los días mientras dure dicha emergencia.

Al principio se oficializó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM donde se declaró por el periodo de quince (15) días calendario, el estado de emergencia a nivel nacional y se dispuso de manera inmediata el aislamiento social obligatorio dicho de otra manera la cuarentena, por la intensidad de la gravedad de las circunstancias que afectan directamente

la vida del pueblo, en nuestra nación peruana a raíz del brote del virus denominado COVID-19; el mismo que luego fue aplazado mediante posteriores decretos supremos como el N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, entre otros.

Para el sector educativo se estableció, el Decreto Legislativo N° 1465, numeral 2.1 del artículo 2, la misma que establece medidas de bioseguridad para garantizar la continuidad del servicio educativo dentro de la línea de las acciones preventivas por parte del gobierno ante el riesgo de la transmisión y propagación del COVID-19, se plantea y dispone la provisión del servicio educativo no presencial con trabajo remoto en las instituciones educativas públicas de educación básica y superior en todas sus modalidades, estas medidas se realizan frente a la emergencia sanitaria para prevenir y controlar el COVID-19, también se considera como un avance y complemento para cuando se inicie la prestación presencial del servicio educativo.

Consecuentemente, el MINEDU (2020) aprobó y fue oficial el 6 de abril la fecha para el inicio de año escolar a través de la estrategia virtual “Aprendo en casa”, lo cual busca garantizar el inicio y continuidad del servicio educativo a nivel nacional frente a la emergencia sanitaria a modo de prevenir y controlar el coronavirus (Covid-19), como estrategia del Ministerio de Educación para asegurar el servicio educativo mediante la modalidad de prestación de servicios a distancia en las diferentes instituciones educativas públicas de Educación Básica en todo el territorio peruano en el marco de la emergencia sanitaria.

2.2.2.3.1 Educación no presencial

La educación no presencial propiamente dicha es aquella donde el docente y el alumno no se encuentran en la misma dimensión espacio-temporal, proporcionando así una gran autonomía geográfica y temporal para ambos.

Recordemos que la enseñanza se desarrolla a través de las actividades de exploración y experiencias de los propios estudiantes y el acompañamiento permanente de los padres de familia a sus menores hijos adquiriendo un comportamiento activo en el desarrollo del aprendizaje, el reto en este nuevo contexto es que se caracterice por una inmediata y constante actualización respecto a los contenidos y su inmediata difusión entre los estudiantes mediante los diversos medios electrónicos y aplicativos.

Denominada también como educación a distancia ya que es una forma de enseñanza en la cual los estudiantes no solo a través del internet, sino también de otros medios como radio, televisión, donde no se requiere la asistencia física al lugar de estudio de ninguna de las partes y así puedan resguardarse de la enfermedad que aqueja a la población.

Vásquez, Bongianino y Sosisky (2006) citado en Martínez (2008) afirman que:

La educación a distancia es una nueva forma de educar, además se puede tener en cuenta como una estrategia educativa que hace posible que los factores de tiempo, espacio y ocupación de los participantes no sean un límite en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido el aprendizaje, se desarrolla con mediación pedagógica, que está ofrecida por el docente que de manera indispensable utiliza la tecnología. (p.8)

Quiere decir que la educación a distancia es una forma diferente de estudio a lo acostumbrado es un proceso de formación más independiente mediada por diversas tecnologías, como las computadoras, laptop, Tablet, radios, televisión, celular con la finalidad de promover el aprendizaje sin limitaciones de ubicación y ocupación.

Esta forma de estudio se caracteriza, principalmente, por la separación física de los profesores; la tecnología es el medio de transmisión de información y comunicación, a través de este medio se comparten material digitalizado, material audiovisual, recursos informáticos, para la ilustración y la interacción entre profesores - estudiantes y estudiantes entre sí, de alguna manera es de ventaja para el cuidado del medio ambiente, respecto a uso excesivo del papel, en este caso disminuye favorablemente,

Empero en nuestro país, el uso de internet en el sector educativo es algo relativamente nuevo, podría decir que aún nos encontramos en un período inicial. Vale mencionar que hay ventajas y posibilidades que ofrece el internet en el sector educativo se han tomado diversas iniciativas como crear páginas web, aulas virtuales en cada institución, pero algunos intentos apresurados y desesperados para ser parte de la comunidad virtual son decadentes, erróneos, con fallas y otras se fueron reinventando y mejorando en el proceso, pero todos con la idea de estar a la vanguardia, no quedarse atrás para que este hecho sea posible se rescata la importante misión del líder quien conjuntamente con su equipo de trabajo tuvieron que buscar los medios para actualizarse y estar al corriente.

Ante esta realidad educativa, muchos docentes se preguntan si los alumnos a distancia aprenden igual que los estudiantes “tradicionales”. Desde entonces los investigadores a través de una comparación de las estrategias de la educación a distancia con los métodos tradicionales o presenciales como resultados concluyeron que la educación a distancia puede ser tan positivo como la educación tradicional o presencial pero esto es posible solo cuando se utilicen los métodos, estrategias innovadoras y tecnologías adecuadas de manera oportuna, con la interacción, comunicación y establecimiento de acuerdos permanentes entre los estudiantes y el

docente, además cuando se brinda la retroalimentación oportuna de parte del profesor, empero lamentablemente no siempre es así, ya que esta coyuntura ha revelado la realidad educativa peruana, es abismal la brecha educativa que existe en el ámbito educativo de acuerdo a las clases sociales o por ubicación geográfica, siendo una debilidad y desventaja para desarrollar una educación no presencial a plenitud y de calidad para todos con equidad.

2.2.2.3.2 Trabajo remoto

Este es un concepto muy popular en la actualidad ya que es la nueva forma de trabajar así lo explica en su blog López (2018) la palabra “Trabajar”, es considerada como “Productividad”, y la palabra “Remoto”, implica un lugar lejano (remoto), en este caso es la ubicación los estudiantes de las aulas y de los docentes, y que el trabajo se continúa desarrollando, pero lejos del centro de trabajo.

LEX (2020) indica “el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”. Es decir, es un tipo de trabajo que se realiza sin necesidad de presencia física del trabajador en su centro laboral y es esa misma modalidad de trabajo que los docentes y directores están realizando actualmente frente al contexto de emergencia sanitaria.

Entonces trabajar es producir resultados desde un lugar diferente a las oficinas centrales de la institución para la que se trabaja, como su domicilio o lugar de aislamiento esto a consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio ante

el COVID 19, en ese sentido es necesario utilizar los medios tecnológicos que permitan realizar el trabajo a distancia.

El peruano (2020) señala que el trabajo remoto es la medida excepcional dispuesta por el Gobierno, a fin de que los empleadores modifiquen, sin requerir acuerdo (escrito verbal) con los trabajadores, el lugar de prestación de los servicios de aquellos que no realizan actividades relacionadas con servicios esenciales como salud, alimentos, mientras dure la emergencia nacional. De esta manera, los trabajadores continuarán con sus labores establecidos, pero desde su casa o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio que posibilite desarrollar sus actividades de trabajo fuera de su centro laboral, siempre en cuando la naturaleza de sus labores lo permita.

En la sociedad actual del conocimiento se ha demostrado que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) integradas a la educación han evolucionado rápidamente, originando espacios en distintas modalidades de la enseñanza, siendo estas presenciales, semi presenciales, virtuales, personalizadas, móviles, en la nube, apoyadas con la tecnología.

Vegas (2020) “Una educación remota y en aislamiento social es una experiencia reciente en el Perú y el mundo” una educación no presencial y en aislamiento social obligatorio es una experiencia nueva en el Perú y el mundo, aunque ya existían algunas experiencias de aprendizaje virtual y a distancia, pero en la educación básica como el inicial, primaria o secundaria era totalmente novedoso a excepción de algunas universidades que ya hacían los intentos de brindar una educación semi presencial, donde en determinados días había una reunión presencial con los profesores. Ahora en todo el mundo se está aprendiendo a desarrollar las sesiones de aprendizaje en esta modalidad. En el Perú se tiene además el reto de problemas del sistema educativo, las

diferencias sociales, no todos tienen las mismas posibilidades de acceder a una educación digna, realidades como esta aquejan a la educación. Si bien es cierto se ha estado enfrentando estos retos en los últimos años, nuestro país aún se encuentra en el inicio con algunas dificultades que a veces imposibilitan ofrecer un servicio educativo a distancia generalmente en zonas rurales, con docentes que están aprendiendo y poniendo en marcha el trabajo en este contexto de la era digital al igual que los estudiantes y padres de familia que acompañan a sus hijos.

Por ello, la educación no presencial es como un arma de doble filo, puesto que una educación a distancia y más aún digital puede ayudar a reforzar una educación intercultural y fomentar el diálogo de saberes, pero también una educación a distancia sin conectividad aumenta las brechas educativas lo que a su vez genera luego deserción escolar.

2.3 Bases conceptuales

Desempeño Es el acto y la consecuencia de desempeñar, cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Palaci (2005) plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.155).

Docente Según la Real Academia Española: es un adjetivo, referente a alguien que enseña, que crea y brinda los espacios, momentos necesarios para que los estudiantes puedan desarrollar las competencias. La palabra proviene del término latino docentes, que a su vez deriva de docente (“enseñar”) lo que a su vez es transmitir, generar conocimientos de diversas maneras en los educadores.

Educación no presencial es cuando el profesor y el estudiante no están en la misma dimensión espacio-tiempo, lo que implica que tienen una gran autonomía geográfica y temporal. Se reemplazan algunos elementos tradicionales concretos por otros

elementos digitales como imágenes, videos y audios, que se comparten a través de correos electrónicos, mensajes multimedia, foros educativos, etc., que en esta modalidad es posible a través del uso de los medios tecnológicos, en este sentido, la tecnología es una herramienta fundamental que posibilita el proceso de enseñanza-aprendizaje haciendo posible socializar muchísimos materiales digitales educativos en todos los formatos existentes mejorando de esta manera el acceso a diversas fuentes de información, permitiendo a su vez la comunicación tanto síncronas como asíncronas.

Líder Se refiere a la persona que, por sus cualidades, posee la capacidad de influir, organizar y dirigir a sus pares. Es el que encabeza o dirige un grupo social, político, administrativo, siendo capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o manera de pensar de un grupo social donde generalmente todos persiguen un solo objetivo o tienen metas en común.

Liderazgo Es el acto de mover a los miembros de un equipo en una sola dirección, sin posturas de autoritarismo, sin obligación, para que los miembros del equipo realicen sus actividades no de manera forzada, más bien comprometida con buena voluntad, además, para que el liderazgo sea efectivo todos los participantes deben reconocerlo como tal de acuerdo a sus capacidades para el respectivo trabajo en equipo.

Liderazgo pedagógico Es cuando el liderazgo se ejerce y pone en práctica netamente en una institución educativa con el propósito de garantizar y fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje, usualmente el director es quien, ocupada el liderazgo pedagógico, pero esto no quiere decir que él sea el más importante o este encima de sus pares.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

3.1.2 Hipótesis específicas:

- a) Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

- b) Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

- c) Existe relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

- d) Existe relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1: Liderazgo pedagógico

Dimensiones:

- a) Establecimiento de metas y expectativas
- b) Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.
- c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo
- d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado
- e) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo

3.2.2 Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones:

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

3.3 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Valoración
Variable 1: Liderazgo pedagógico	(MINEDU, 2014) el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una característica de la gestión de la organización escolar, en la que personas con liderazgo formal o informal participan de un proceso liderado por el/la directora/a, coordinando y contribuyendo al logro de metas con resultados exitosos en la institución educativa.	El líder directivo es el que influye de gran manera en la parte pedagógica en los docentes. Esta investigación la misma que agrupa en 5 dimensiones las cuales se indican en una página anterior a esta.	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y metas de aprendizaje • Procesos pedagógicos • Apoyo individual y/o colectivo • Trabajo colaborativo • Reconocimiento • Toma de decisiones 	Ítems de la dimensión 1 (1.1 al 1.5) de la escala de liderazgo pedagógico	1 nunca 2.casi nunca 3. algunas veces 4. casi siempre 5. siempre
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones con la comunidad y resolución de conflictos • Motivación a sus colaboradores • Control emocional • Consensua espacios de comunicación permanente y asertiva • Clima escolar 	Ítems de la dimensión 2 (2.1 al 2.5) de la escala de liderazgo pedagógico	

				<ul style="list-style-type: none"> • Valoración en la comunidad educativa 	
			Planificación, coordinación y evaluación de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida • Objetivos y metas • Trabajo en equipo • Comparte liderazgo • Uso y manejo de tics • Sistemas de calidad institucional 	Ítems de la dimensión 3 (3.1 al 3.6) de la escala de liderazgo pedagógico
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve nuevos proyectos para mejorar el aprendizaje • Participa activamente en el desarrollo de los aprendizajes de calidad • Interés por actualizaciones recientes de acuerdo al contexto • Supervisión oportuna de los docentes en desarrollo de nuevas competencias de aprendizaje 	Ítems de la dimensión 4 (4.1 al 4.5) de la escala de liderazgo pedagógico

			<p>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se preocupa por brindar buena calidad de servicio como líder • Planifica las acciones que beneficiaran al ambiente educativo • Demuestra empatía como líder con sus colegas • Plantea soluciones ante cualquier imprevisto que afecte el cumplimiento de metas establecidas • Manejo oportuno y ordenado de tics. 	<p>Ítems de la dimensión 5 (5.1 al 5.5) de la escala de liderazgo pedagógico</p>	
<p>Variable 2: desempeño docente</p>	<p>Según MINEDU (2018) El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla la</p>	<p>El desempeño docente engloba todas las competencias de la práctica de los docentes, en el desarrollo de sus habilidades, indicadores</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características del educando y de los procesos pedagógicos • Planificación pedagógica. 	<p>Ítems de la dimensión 1 (1.1 al 1.6) de la escala de desempeño docente</p>	<p>1. nunca 2.casi nunca 3. algunas veces 4. casi siempre 5. siempre</p>

	<p>idea del marco evitando sintetizar su concepto a una simple lista de cotejo.</p>	<p>para lograr y fortalecer sus capacidades.</p> <p>Para tener un mejor análisis, señalamos las 4 dimensiones señaladas en espacios anteriores de manera correspondiente.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clima escolar • Proceso de enseñanza y aprendizaje • Evaluación de los aprendizajes 	<p>Ítems de la dimensión 2 (2.1 al 2.6) de la escala de desempeño docente</p>
			<p>Participación en la gestión institucional relacionada con la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de la gestión de la institución educativa • Relaciones con padres de familia, comunidad e instituciones 	<p>Ítems de la dimensión 3 (3.1 al 3.6) de la escala de desempeño docente</p>
			<p>Desarrollo de la práctica docente respecto a su profesionalismo e identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre práctica pedagógica • Ética profesional docente 	<p>Ítems de la dimensión 4 (4.1 al 4.5) de la escala de desempeño docente</p>

3.4 Tipo y nivel de investigación

Este trabajo de investigación cuantitativa está orientado a describir y explicar la realidad partiendo de los problemas formulados en un contexto determinado, con la finalidad de desarrollar teorías científicas. Por lo tanto, la investigación fue de tipo básico, conforme Quispe (2012)

El nivel de investigación es correlacional, sustentamos que el nivel de investigación es descriptivo, que fundamentalmente consiste en recopilar datos sin cambiar el entorno, es decir, sin manipular nada.

3.5 Métodos

Se usó como métodos:

3.5.1 Método hipotético deductivo

Quispe, (2012) sostiene que: el método hipotético deductivo se basa en un procedimiento que inicia de una primera afirmación que actúa como hipótesis luego se investiga si se aceptará o rechazará tales hipótesis, finalmente obteniendo de ellas conclusiones que prueben la realidad de los hechos. (p.102)

3.5.2 Inductivo y deductivo

La inducción es una manera de razonar por tal medio se llega al conocimiento de los datos más detallados hacia un conocimiento más amplio de manera general.

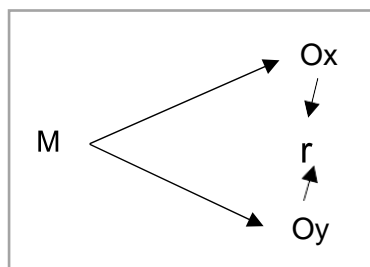
La deducción por el contrario es un modo de razonamiento donde primero se conoce los conocimientos generales hasta llegar a una información de menor nivel de generalidad, en otras palabras, a lo específico.

La deducción y la inducción se complementan en el proceso del conocimiento científico. A partir del estudio de numerosos casos particulares se puede llegar a determinar la generalización de estos. (Quispe, 2012, p.102)

3.6 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No Experimental como lo indica Carrasco (2006) “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71)

Este diseño se puede esquematizar de la siguiente manera:



Donde:

M: representa a la muestra de estudio.

O: representa a la observación

x, y: representa los datos a obtener en cada una de las variables.

r: representa las posibles correlaciones entre las variables.

Por lo tanto, esta investigación es de diseño descriptivo correlacional, así como indica, diseño no experimental, es transversal, porque se realizó en un determinado tiempo, quiere decir dentro de la dimensión sincrónica.

3.7 Población y muestra

Definir la población y muestra es muy importante ya que será donde se desarrolle y concrete la investigación.

La población

Es el total de los sujetos, que engloba individuos, elementos u objetos a los que nos referimos en la investigación, este conjunto debe ser correctamente definida considerando que deben tener las mismas características, compartiendo un lugar y tiempo en común, por lo tanto, la población fue conformada por todos los docentes y directores del nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” de la provincia de Huanta, región Ayacucho.

La muestra

Según Sampieri, Baptista y Fernández (2006) sostienen que, “para el proceso cuantitativo la muestra es un sub grupo de la población de interés (sobre el cual se recolectaran datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población.” (p.236)

Es el subconjunto que se selecciona de la población y por tanto estas reflejan las características de la población. En este caso la muestra fue compuesta por 35 docentes y dos directores del nivel primaria en la institución educativa “Gonzáles Vigil”.

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Siendo una investigación cuantitativa de tipo descriptiva-correlacional, a continuación, se muestra las técnicas e instrumentos que se utilizaron:

3.8.1 Técnicas

Se entiende por técnicas como el conjunto de procedimientos operativos que permiten registrar de forma eficiente la información real y necesaria en una muestra establecida, con economía de tiempo y esfuerzo. Estas se eligen de acuerdo al tipo, hipótesis y diseño de investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se toma la técnica de encuesta del cual Carrasco (2005), indica que “La encuesta es una técnica para el estudio de temáticas sociales para el hecho de indagar, explorar y recolectar data a través de cuestionamientos directos e indirectos a los individuos implicados en el estudio de investigación”. (p.314)

3.8.2 Instrumento

Para recolectar los datos se utilizó el cuestionario de encuesta como instrumento, puesto que, según (Carrasco, 2006) es “el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia a un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318)

Es un cuestionario de tipo cuantitativo con escala de Likert que tiene puntajes para correlacionar del 1 al 5, contiene ítems sobre cada dimensión e indicador respectivo de las dos variables de estudio, de ese modo hay un cuestionario para liderazgo pedagógico y otro para desempeño docente, donde se especifican la información requerida. Precisar con claridad la dimensión y los indicadores teniendo en cuenta los objetivos y la hipótesis. Esto permitirá determinar qué información se pretende recoger y determinar el tipo de preguntas y el modo de obtenerlos. Requiere tomar decisiones respecto a la estructura que se usará en el cuestionario y si se administrará en forma individual o colectivamente. Además, se debe tener en cuenta la presentación, propósitos, instrucciones, así como garantizar la confidencialidad y el agradecimiento correspondiente.

3.9 Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1 Validez De acuerdo a Canales (2006) Citado por Raxuleu, (2014), “una manera no empírica de validar el instrumento, es someterlo al juicio de expertos, quienes respaldan a partir de sus conocimientos previos, que el instrumento es adecuado para medir lo que se desea cuantificar” (p. 49) lo cual estará constituido por tres profesionales conocedores en el área, quienes luego de revisar los instrumentos emitirán su opinión aprobando los instrumentos.

Tabla 1

Validez de instrumentos

Experto	Valoración del instrumento de la variable 1	Valoración del instrumento de la variable 2
Experto 1	90%	80%
Experto 2	85%	85%
Experto 3	85%	85%

Interpretación:

- ✓ Experto 1, el coeficiente de validez para el primer instrumento es de 0,90 que es igual a 90% de validez, para el segundo instrumento es de 0,80 que equivale a 80% de validez por lo que se dice que los instrumentos son válidos.
- ✓ Experto 2, el coeficiente de validez de ambos instrumentos es de 0,85 que equivale a 80% de validez, por lo que dichos instrumentos son validos
- ✓ Experto 3, el coeficiente de validez de ambos instrumentos es de 0,85 que equivale a 80% de validez, siendo así validos

Por lo tanto, se da en evidencia con porcentaje significativo la validez de los instrumentos seleccionados, siendo así correctos para su aplicación en esta investigación

3.9.2 Confiabilidad Para determinar la confiabilidad de ambos instrumentos, se recurrirá en primer lugar aplicar los instrumentos validados a un grupo piloto que constara de 10 personas entre directores y docentes, ajenos a la muestra como prueba piloto luego se procesarán los resultados con el alfa de Cron Bach, la fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Imagen 1. Formula de alfa de Cron Bach

Donde:

K: el número de ítems

s_i^2 : sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : varianza de la suma de los ítems

α : coeficiente de alfa de Cronbach

Resultado de la prueba estadística:

De liderazgo pedagógico:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	25

El resultado final (0,956) se procesó mediante el estadígrafo alfa de Cronbach, para el cuestionario liderazgo pedagógico cuyos resultados nos permitieron concluir que los ítems propuestos son confiables para la investigación.

De desempeño docente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	24

El resultado final (0,890) se resolvió mediante el estadígrafo alfa de Cronbach, cuyo resultado es aceptable para la confirmación de la confiabilidad de tal manera que permitieron concluir que los ítems propuestos son confiables para la investigación.

3.10 Técnicas de procesamiento de datos

Quispe (2012) señala que:

En una investigación cuantitativa, una de las fases importantes viene a ser el procesamiento y análisis de los datos conseguidos con los diversos instrumentos utilizados, para ello se recurre a la estadística descriptiva como inferencial. Uno de los elementos auxiliares para este procedimiento es el uso del paquete estadístico SPSS (Statistic package of social sciences), que traducido al español significa paquete estadístico para las ciencias sociales. La elección del procedimiento estadístico está supeditada al problema, tipo y diseño de investigación; además, y esto es lo fundamental, el tipo de escala de medición que se pretende utilizar, estos pueden ser: nominal, ordinal o de intervalo. (p.123)

En tal sentido se acudió al paquete estadístico SPSS versión 23; a través de ello se presentaron los datos a nivel descriptivo mediante tablas y gráficos porcentuales.

Asimismo, se comprobó la prueba de normalidad mediante el estadígrafo Shapiro willk para luego determinar el uso del estadígrafo que permita hallar la prueba de hipótesis.

3.11 Aspectos éticos

Por cuestiones éticas no se mencionan los nombres de los sujetos que constituyeron la muestra de estudio. Se trabajó con el consentimiento informado de los participantes. Se guardará en discreción la identidad del origen de la información para el hecho que se cumpla el derecho la reserva (secreto profesional).

Asimismo, en estricto cumplimiento a las normas APA se citarán de manera correcta los autores en el proceso del trabajo de investigación, el cual garantiza el derecho de auditoría que corresponde a cada autor.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Resultados

4.1 Resultados a nivel descriptivo

Tabla 2

Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y desempeño docente

		Desempeño docente		
		Regular	Bueno	Total
Liderazgo pedagógico	Malo	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%
	Regular	2 5.7%	8 22.9%	10 28.6%
	Bueno	5 14.3%	19 54.3%	24 68.6%
Total		7 20.0%	28 80.0%	35 100.0%

De la Tabla anterior podemos observar que el 54.3% de los profesores encuestados presentan un buen liderazgo pedagógico y a la vez presentan un buen desempeño docente; sólo el 2.9% de los profesores tienen un mal liderazgo pedagógico, pero un buen desempeño docente.

Tabla 3*Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje*

		Preparación para el aprendizaje		
		Regular	Bueno	Total
Liderazgo pedagógico	Malo	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%
	Regular	3 8.6%	7 20.0%	10 28.6%
	Bueno	5 14.3%	19 54.3%	24 68.6%
Total		8 22.9%	27 77.1%	35 100.0%

De la Tabla anterior podemos observar que el 54.3% de los profesores encuestados han demostrado un buen liderazgo pedagógico y a la vez una buena preparación para el aprendizaje; sólo el 2.9% de los profesores tuvieron un mal liderazgo pedagógico, pero sí tuvo una buena preparación para el aprendizaje.

Tabla 4*Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje*

		Enseñanza para el aprendizaje		
		Regular	Bueno	Total
Liderazgo pedagógico	Malo	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%
	Regular	3 8.6%	7 20.0%	10 28.6%
	Bueno	7 20.0%	17 48.6%	24 68.6%
Total		10 28.6%	25 71.4%	35 100.0%

De la Tabla anterior podemos observar que el 48.6% de los profesores encuestados han demostrado un buen liderazgo pedagógico y a la vez una buena enseñanza para el aprendizaje; sólo el 2.9% de los profesores tuvieron un mal liderazgo pedagógico, pero sí tuvo una buena enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 5

Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y participación en la gestión institucional articulada a la comunidad

		Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad		
		Regular	Bueno	Total
Liderazgo pedagógico	Malo	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%
	Regular	3 8.6%	7 20.0%	10 28.6%
	Bueno	12 34.3%	12 34.3%	24 68.6%
Total		15 42.9%	20 57.1%	35 100.0%

De la Tabla anterior podemos observar que el 57.1% de los profesores encuestados han demostrado un buen liderazgo pedagógico y a la vez una buena participación en la gestión institucional articulada a la comunidad; sólo el 2.9% de los profesores tuvieron un mal liderazgo pedagógico, pero sí tuvo una buena participación en la gestión institucional articulada a la comunidad.

Tabla 6

Resultado descriptivo del liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
		Regular	Bueno	Total
Liderazgo pedagógico	Malo	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%
	Regular	3 8.6%	7 20.0%	10 28.6%
	Bueno	10 28.6%	14 40.0%	24 68.6%
Total		13 37.1%	22 62.9%	35 100.0%

De la Tabla anterior podemos observar que el 40% de los profesores encuestados han demostrado un buen liderazgo pedagógico y a la vez un buen desarrollo de la

profesionalidad y la identidad docente; sólo el 2.9% de los profesores tuvieron un mal liderazgo pedagógico, pero sí tuvieron un buen desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4.2 Resultados a nivel inferencial

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	0.631	35	0.000
Establecimiento de metas y expectativas	0.711	35	0.000
Obtención y asignación de recursos	0.651	35	0.000
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	0.681	35	0.000
Promoción y participación en el aprendizaje	0.651	35	0.000
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	0.608	35	0.000
Desempeño docente	0.491	35	0.000
Preparación para el aprendizaje	0.521	35	0.000
Enseñanza para el aprendizaje	0.567	35	0.000
Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad	0.630	35	0.000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.613	35	0.000

La Tabla anterior muestra la prueba de normalidad de ello podemos indicar que el grado de libertad es $35 < 50$, en ese sentido se usó la prueba de normalidad Shapiro Wilk. Además, podemos observar que los valores de significancia son $0.00 < 0.05$, de ello podemos indicar que las variables no presentan distribución normal. Por lo tanto, la prueba que se utilizó para la comprobación de hipótesis es la prueba no paramétrica Tau C de Kendall (se tiene categorías distintas en las variables) para variables ordinales.

4.2.1 Prueba de hipótesis para la hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c. Estadígrafo

Mediante el uso del estadígrafo Tau C de Kendall

d. Decisión

$P < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna

e. Tratamiento estadístico

Tabla 8

Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y desempeño docente mediante Tau-c de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-0.029	0.121	-0.243	0.808

Tabla anterior, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde el p -valor = $0.808 > 0.05$. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente llegando así a la conclusión de que no existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020

4.2.2 Prueba de la primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020

H_a : Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c. Estadígrafo

Mediante el uso del estadístico Tau C de Kendall

d. Decisión

$P < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna

e. Tratamiento estadístico

Tabla 9

Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y preparación para el aprendizaje mediante Tau-c de Kendall.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
<u>Ordinal por ordinal</u>	Tau-c de Kendall	0.046	0.134	0.342	0.733

Tabla anterior, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde el p-valor = $0.733 > 0.05$. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente y se concluye que: no Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020

4.2.3 Prueba de la segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

H_a : Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c. Estadígrafo

Mediante el uso del estadístico Tau C de Kendall

d. Decisión

$P < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna

e. Tratamiento estadístico

Tabla 10

Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje mediante Tau-c de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-0.026	0.139	-0.188	0.851

Tabla anterior, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde el p-valor = $0.851 > 0.05$. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente y se llega a la conclusión de que: no Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020

4.2.4 Prueba de la tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No Existe relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

H_a: Existe relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c. Estadígrafo

Mediante el uso del estadístico Tau C de Kendall

d. Decisión

$P < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna

e. Tratamiento estadístico

Tabla 11

Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad mediante Tau-c de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-0.206	0.147	-1.402	0.161

Tabla anterior, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde el p-valor = $0.161 > 0.05$. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente y se llega a la conclusión de que: no Existe relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “González Vigil” Huanta-Ayacucho, 2020

4.2.5 Prueba de la cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

Ha: Existe relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c. Estadígrafo

Mediante el uso del estadístico Tau C de Kendall

d. Decisión

$P < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna

e. Tratamiento estadístico

Tabla 12

Prueba de hipótesis de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente mediante Tau-c de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-0.134	0.144	-0.928	0.353

De la Tabla anterior, rechazamos la hipótesis alterna (Ha), donde el p-valor = 0.353 > 0.05. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es decir ambas variables no están relacionadas

estadísticamente y se llega a la conclusión de que: no Existe relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta-Ayacucho, 2020.

4.3 Discusión de resultados

En esta sección se presenta el análisis de los resultados procesados de los datos e información obtenida a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, contrastando con los antecedentes y lo señalado en el marco teórico, de tal manera que: en la tabla 8, los resultados obtenidos muestran un nivel de significancia, que es mayor a 0.05 por ende se acepta la hipótesis nula. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, quiere decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente; los resultados mostrados son diferentes a los de Cervantes (2019) quien afirma la existencia de una correlación directa alta, lo que indica que frente a un mayor liderazgo habrá un mejor desempeño docente y viceversa, estos resultados se asientan con los fundamentos teóricos sobre el tema como se encontraron también en demás estudios, y se ratifica que el liderazgo del director como primer influyente de manera positiva o negativa sobre el desempeño docente. Empero existen otros estudios similares que corroboran los resultados obtenidos como de Reyes (2012) quien señala que no se confirma la hipótesis general y que no hay presencia de una relación que sea significativa entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente. Dando por entendido que estas variables son independientes pudiéndose dar así por muchos factores internos asociados al propio docente como es su preparación profesional o factores externos de su entorno (entorno institucional y contexto sociocultural); es decir, el desempeño docente no depende únicamente de la influencia de un director así como lo menciona MINEDU (2018) por su parte el buen desempeño docente significa que debe ser un buen gestor de proyecto educativo, orientar y dirigir el proceso de formación de los estudiantes de manera pertinente, además es la principal herramienta en la calidad educativa ya que la acción de enseñanza y aprendizaje que imparta el profesor se evidenciara en los resultados de los estudiantes.

En cuanto a la Tabla 9, de la primera hipótesis específica al realizar el estudio de correlación mediante Tau-c de Kendall, entre la dimensión: liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje, se observa que no existe relación entre esta dimensión y la variable objeto de estudio, donde la correlación es 0.733, por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde el nivel de significancia señala la independencia entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje, se observa que ambas variables no están relacionadas estadísticamente. Los resultados expuestos son desiguales a los de Consuelo (2019) quien expresa que hay relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el desempeño docente, por lo tanto, el éxito de las instituciones educativas reside en el impacto del liderazgo respecto al trabajo docente, mejorando así la relación entre pares y también el proceso de aprendizaje.

Referente a la segunda hipótesis en la tabla 10, el liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje; los resultados obtenidos revelan un 0,851 de significancia; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje; al respecto MINEDU (2014) describe que el proceso de la enseñanza en el aula, comprende un enfoque inclusivo y con diversidad en todas sus expresiones para conducir el proceso de enseñanza, en otras palabras se refiere a la mediación pedagógica por parte del docente, al manejo de los contenidos educativos, la permanente motivación a sus estudiantes, el desarrollo de diferentes estrategias metodológicas y de evaluación, también la utilización de recursos y materiales didácticos pertinentes y relevantes.

De la misma forma, en la tabla 11 respecto a la dimensión: liderazgo pedagógico y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad donde el nivel de significancia señala aceptar la hipótesis nula (H_0) Esto nos indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y la participación en la gestión institucional articulada a la comunidad, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente. El MINEDU (2012) señala que la comunicación debe ser positiva y efectiva con los diversos actores de la comunidad

educativa, con actitud participativa en la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos educativos de la institución, como el PEI, también se debe orientar a la contribución de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad respetando sus características, motivando a las familias a ser corresponsables de los resultados de los aprendizajes. Implica todo el proceso y las prácticas que determinan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de los docentes. Por su parte, Vásquez, Bongianino y Sosisky (2006) citado en Martínez (2008) afirman que: “La educación a distancia es una modalidad educativa que también se puede considerar como una estrategia educativa que permite que los factores de espacio y tiempo, ocupación o nivel de los participantes no condicionen el proceso enseñanza-aprendizaje. El aprendizaje, se desarrolla con mediación pedagógica, que está dada por el docente que utiliza los avances tecnológicos para ofrecerla (p.8) frente a esto, la realidad es que no todos estaban preparados para un hecho como este, habiendo así un quiebre entre la comunicación de los mismos docentes entre sí.”

En la cuarta hipótesis, señalada en la tabla 12, rechazamos la hipótesis alterna (Ha) Esto nos indica la independencia entre la variable 1 y la cuarta dimensión, es decir ambas variables no están relacionadas estadísticamente, este resultado coincide con el MINEDU (2014) cuando invita a la reflexión detallada sobre su práctica pedagógica, frente a sus pares, el trabajo en equipo que realiza, el apoyo a sus colegas y su participación activa en diversas actividades que ayudan a mejorar como profesional. Comprende el compromiso con la que lo ejecuta desde el inicio hasta obtener los resultados del aprendizaje, la responsabilidad con la que maneja los contenidos educativos, su capacitación continua de las actualizaciones educativas a nivel nacional y regional. En acuerdo con Vegas (2020) “Una educación remota y en aislamiento social es una experiencia inédita en el Perú y el mundo” aunque esto no quiere decir que no habían existido experiencias de aprendizaje digital o a distancia, pero en la educación básica regular, en sus tres niveles, en su mayoría fueron mixtas, o sea que se brindaban algunos materiales educativos digitales pero era necesario establecer reuniones presenciales con los

profesores para las orientaciones u otros temas que no podrían ser posibles en la distancia, frente al estado de emergencia actual, la modalidad a distancia es algo que en todo el mundo se está poniendo en práctica y no solo en el sector educativo, sino en todo los ámbitos cuantos sean posibles. En el Perú, los primeros días de adaptación a esta nueva realidad fue todo un reto, pues se tiene además el reto de problemas coyunturales que oprimen a la educación. Si bien en algunos aspectos se ha estado enfrentando esos retos educativos en los últimos años, nuestro país aún se encuentra en la dificultad de ofrecer un servicio educativo a distancia para zonas rurales, aquella donde la tecnología es muy carente, nos sumergimos entonces en grandes cambios que afectan directamente a los estudiantes, a la comunidad educativa en general y también a los docentes que están aprendiendo a continuar con su práctica pedagógica en este contexto con una nueva modalidad.

Analizando los resultados de esta investigación se confirma, los aportes de Antonio (2020) infiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables: liderazgo directivo y desempeño docente. es decir, el desempeño docente no depende únicamente de la influencia de un líder pedagógico.

Finalmente, los resultados obtenidos en esta tesis podrían confirmar; que verdaderamente no existe una real influencia del liderazgo pedagógico frente al desempeño docente en la institución educativa en un trabajo remoto, por ello, la educación no presencial es como un armade doble filo, puesto que una educación a distancia y más aún digital pueda posibilitar una educación inclusiva, innovadora e intercultural invitando al diálogo y socialización de saberes o experiencias, pero también nos aventarnos a una educación desigual, con familias sin conectividad muestra las grandes brechas educativas, las educación clasista y es esta misma realidad las que todos en equipo, la comunidad educativa en general, las políticas educativas debemos mejorar, para lograr la continuidad educativa, de calidad y equitativa a nivel nacional.

CONCLUSIONES

1. Como resultado general, no se reafirma la hipótesis general ya que no hay presencia de relación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente, donde el p-valor es 0.808 lo cual indica la independencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.
2. En la primera hipótesis el p-valor es 0.733 que indica que no existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.
3. Respecto a la segunda hipótesis, de acuerdo a los resultados estadísticos el p-valor 0.851 rechazamos la hipótesis alterna, lo cual indica la independencia entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020 es decir, ambas variables no están relacionadas estadísticamente.
4. Conforme al análisis de los resultados, hallándose p-valor 0.161 permite rechazar la hipótesis alterna, lo que indica la independencia en la tercera dimensión de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad, en educación no presencial en el nivel primaria de la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.
5. Finalmente, se observa que no existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en la Institución Educativa “Gonzáles Vigil” del nivel primaria Huanta- Ayacucho, 2020, de acuerdo a los resultados analizados mediante Tauc-c de Kendall.

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación que, mediante las instituciones descentralizadas como la DRE, UGEL, promueva capacitaciones de manejo de TIC para todos los docentes para que se desenvuelva de manera correcta en entornos virtuales.
2. A los líderes pedagógicos de la institución educativa Gonzáles Vigil, no vacilar en su trabajo profesional en la institución, actuando siempre con la correcta ética que corresponde, además puedan abrir puertas a futuros colegas investigadores para la ejecución de proyectos de investigación con la seriedad y responsabilidad.
3. A las docentes del nivel primaria del colegio Gonzáles Vigil, a seguir mejorando en su desempeño docente y de igual manera a cooperar con unos datos fidedignos en el proceso de recojo de datos y su evaluación respectiva. Conocer y empoderarse del marco del buen desempeño docente y del directivo, lo que permitirá autoevaluarse con el único objetivo de mejorar los aprendizajes.
4. A los padres de familia que se involucren en el aprendizaje de sus hijos, siendo más activos con su participación en cualquier actividad que se desarrolle a nivel institucional educativo.
5. A los estudiantes futuros investigadores que no desistan ante situaciones inesperadas o adversas como lo fue en este caso una situación de pandemia y confinamiento social, en esta situación se recomienda tomar y buscar otras alternativas de solución para continuar y finalizar con los objetivos trazados.

REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Revista psicoperspectivas individuo y sociedad. Volumen 9. Universidad de Toronto, Canadá.
- Antonio, M. (2020). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la red N° 16*, de la UGEL 03, Lima, 2018. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprises, Inc.
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*, Psicoperspectivas: individuo y sociedad, <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cervantes, V. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar"*. [Tesis de maestría] Guayaquil – Ecuador, 2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc. – Grauw –Hill. Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. (6ta ed.). Colombia: Graw Hill
- Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. Revista de Psicología Social. Vol.16 N°02. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>

Cuevas, M. y Díaz, F e Hidalgo, V. (2008). *Liderazgo de los directores y calidad de la educación*. Universidad de Granada, España: Revista de currículo y formación del profesorado.

El peruano (2020, 11/03). Diario oficial del Perú. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

El peruano (2020,18/03). Diario oficial del Perú, recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/93179-trabajo-remoto-claves-legales-para-laborar-desde-casa-sin-contingencias/>

Fernández, R. (2016). Posteadó en:

Académico, cosasdelasorganizaciones, divulgación, liderazgo y cuestiones, etimológicas, <https://rogeliofernandezortea.com/2016/08/22/lider-y-liderazgo-cuestiones-etimologicas/>

Gestión (2017, 12/10). *La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) El informe anual "miradas sobre la educación en Iberoamérica 2017"*, elaborado por la OEI. <https://gestion.pe/peru/politica/oei-consideradirectores-escuela-clave-mejorar-calidad-educacion-220593-noticia/>. Lima, Perú.

Gómez, L. y Huamaní, O. (2018). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "Gonzáles Vigil" Huanta. Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría] Universidad de cesar vallejo. Perú.

Guerrero, L. (2012). *Modelo escuelas marca Perú*. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ministerio de Educación. http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpcontent/uploads/2012/03/documentos_taller/Escuelas_Marca_Peru.pdf.

- Hackman, Z. y Johnson, E. (2013). *Leadership: A Communication Perspective*. Waveland Press.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*, México D.F.: McGraw-Hill Interamericana. 4ta edición
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, México D.F.: McGraw-Hill Interamericana. 6ta edición
- Jiménez, A y Villanueva, M (2018) *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. Revista de la agrupación joven iberoamericana de contabilidad y administración de empresas (AJOICA) N° 18. Universidad de Cádiz.
- LEA (2012). *Definición de líder*. Disponible en: <http://liderazgo-empresarial-ahora.blogspot.com/2012/05/definicion-de-lider-origen-y-definicion.html>
- LEX (2020). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto*. Revista de la facultad de derecho y ciencia política. LP Pasión por el derecho, <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- López, J. (2018). *Trabajo remoto*. Recuperado de:
<https://coderslink.com/talento/blog/trabajar-remoto-que-significa/>
- Lupano, M. y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación*. Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad.
- Martínez, C. (2008). *La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual*. Lima, Perú.
- Gómez, R. y Medina, A. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Revista, Perspectiva educacional. volumen 53 Universidad católica de Valparaíso. Madrid España.
- MINEDU (2020). *MINEDU alista inicio de clases virtuales como plan de contingencia*. Educación en red. Disponible en: <https://noticia.educacionenred.pe/2020/03/minedu-alista-inicio-clases-virtuales-como-plan-contingencia-195246.html>

- MINEDUC, (2005). <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf> Rodríguez-Molina, Guillermo Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza Educación y Educadores, vol. 14, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 253-267 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia.
- MINEDU (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Impresos & Diseños Calle Del Comercio, San Borja Lima, Perú
- MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima- Perú: Ministerio de Educación. Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU (2017). *Manual de aplicación de rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima, Perú.
- MINEDU (2018). *Marco del buen desempeño docente, para mejorar tu practica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima- Perú: Ministerio de Educación. Corporación Gráfica Navarrete.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Limusa, S.A. México.
- Padrón, R. (2019). *Estrategias para el mejoramiento de la calidad*, Cartilla sobre el mejoramiento de la calidad, corporación universitaria iberoamericana, gestión educativa 2. Bogotá.
- Pucuhuaylla, E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo*. [Tesis de maestría] Universidad del centro del Perú.

- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*: Copygraph Bautista Ayacucho Perú.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* [tesis de grado de maestría] universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla- Callao*. [tesis de grado de maestría] Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, I. (1999) *El desempeño de los docentes de las escuelas básicas del distrito escolar n° 4 del estado Aragua*. [tesis de grado de maestría no publicado]. Universidad de Carabobo.
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*, Fondo Editorial UCH, Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima – Perú: Fondo Editorial 1ra edición.
- Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Serrano, K. (2016). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en educación inicial Ayacucho, 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Vegas, M. (2020). *Una educación remota*. Entrevista recuperada de:
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/entrevistas/martin-vegas-una-educacion-remota-y-en-aislamiento-social-es-una-experiencia-inedita-en-el-peru-y-el-mundo/>

ANEXO

Anexo N° 1

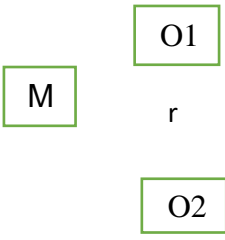
MATRÍZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN NO PRESENCIAL EN EL NIVEL PRIMARIA

DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “GONZALES VIGIL” HUANTA - AYACUCHO, 2020

Investigadora: Roxana Chávez Quispe

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	METODOLOGIA
General	General	General				
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020	Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020	Liderazgo Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento de metas y expectativas ✓ Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. ✓ Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo ✓ Promoción y participación en el aprendizaje y 	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario con escala de Likert</p>	<p>Tipo De Investigación</p> <p>Es una investigación cuantitativa de tipo básica, según su carácter, la investigación es correlacional, según su naturaleza es de enfoque es cuantitativo.</p> <p>Nivel De Investigación</p> <p>correlacional</p> <p><u>Método general</u> Como método general se utilizó la metodología científica.</p>

				desarrollo profesional del profesorado ✓ Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.		<u>Métodos específicos</u> ➤ Método hipotético – deductivo ➤ Inductivo-deductivo
Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020? 2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la	Específicos 1. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020. 1. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y la	Específicas 1. Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020 2. Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los	Desempeño docente	✓ Preparación para el aprendizaje ✓ Enseñanza para el aprendizaje ✓ Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad ✓ Desarrollo profesional y la identidad docente	• cuestionario de encuesta	<u>DISEÑO</u> Es de diseño no experimental, su diagrama es:  Dónde: M: Es la muestra de estudio O1: Liderazgo pedagógico. O2: Desempeño docente r: relación

<p>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?</p> <p>3.¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil”</p>	<p>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.</p> <p>2. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020.</p>	<p>estudiantes en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020</p> <p>3. Existe relación entre liderazgo pedagógico y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020</p> <p>4. Existe relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial</p>				<p>Población: profesores y directores de la institución educativa “Gonzáles Vigil” de Huanta nivel primaria.</p> <p>Muestra: 35 profesores y 2 directores.</p>
--	---	---	--	--	--	--

<p>Huanta- Ayacucho, 2020?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020?</p>	<p>3. Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020</p>	<p>en el nivel primaria de la institución educativa “Gonzáles Vigil” Huanta- Ayacucho, 2020</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo N° 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Valoración
Variable 1 Liderazgo pedagógico	(MINEDU, 2014) el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una característica de la gestión de la organización escolar, en la que personas con liderazgo formal o informal participan de un proceso liderado por el/la directora/a, coordinando y contribuyendo al logro de metas con resultados exitosos en la institución educativa.	El líder directivo es el que influye de gran manera en la parte pedagógica en los docentes. Esta investigación la misma que agrupa en 5 dimensiones las cuales se indican en una página anterior a esta.	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y metas de aprendizaje • Procesos pedagógicos • Apoyo individual y/o colectivo • Trabajo colaborativo • Reconocimiento • Toma de decisiones 	Ítems de la dimensión 1 (1.1 al 1.5) de la escala de liderazgo pedagógico	1 nunca 2.casi nunca 3. algunas veces 4. casi siempre 5. siempre
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones con la comunidad y resolución de conflictos • Motivación a sus colaboradores • Control emocional • Consensua espacios de comunicación permanente y asertiva • Clima escolar 	Ítems de la dimensión 2 (2.1 al 2.5) de la escala de liderazgo pedagógico	

				<ul style="list-style-type: none"> • Valoración en la comunidad educativa 		
			Planificación, coordinación y evaluación de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida • Objetivos y metas • Trabajo en equipo • Comparte liderazgo • Uso y manejo de tics • Sistemas de calidad institucional 	Ítems de la dimensión 3 (3.1 al 3.6) de la escala de liderazgo pedagógico	
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve nuevos proyectos para mejorar el aprendizaje • Participa activamente en el desarrollo de los aprendizajes de calidad • Interés por actualizaciones recientes de acuerdo al contexto • Supervisión oportuna de los docentes en desarrollo de nuevas competencias de aprendizaje 	Ítems de la dimensión 4 (4.1 al 4.5) de la escala de liderazgo pedagógico	

			<p>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se preocupa por brindar buena calidad de servicio como líder • Planifica las acciones que beneficiaran al ambiente educativo • Demuestra empatía como líder con sus colegas • Plantea soluciones ante cualquier imprevisto que afecte el cumplimiento de metas establecidas • Manejo oportuno y ordenado de tics. 	<p>Ítems de la dimensión 5 (5.1 al 5.5) de la escala de liderazgo pedagógico</p>	
<p>Variable 2 desempeño docente</p>	<p>Según MINEDU (2018) El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla la</p>	<p>El desempeño docente engloba todas las competencias de la práctica de los docentes, en el desarrollo de sus habilidades, indicadores</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características del educando y de los procesos pedagógicos • Planificación pedagógica. 	<p>Ítems de la dimensión 1 (1.1 al 1.6) de la escala de desempeño docente</p>	<p>1. nunca 2.casi nunca 3. algunas veces 4. casi siempre 5. siempre</p>

	<p>idea del marco evitando sintetizar su concepto a una simple lista de cotejo.</p>	<p>para lograr y fortalecer sus capacidades.</p> <p>Para tener un mejor análisis, señalamos las 4 dimensiones señaladas en espacios anteriores de manera correspondiente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Clima escolar • Proceso de enseñanza y aprendizaje • Evaluación de los aprendizajes 	<p>Ítems de la dimensión 2 (2.1 al 2.6) de la escala de desempeño docente</p>
			<p>Participación en la gestión institucional relacionada con la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de la gestión de la institución educativa • Relaciones con padres de familia, comunidad e instituciones 	<p>Ítems de la dimensión 3 (3.1 al 3.6) de la escala de desempeño docente</p>
			<p>Desarrollo de la práctica docente respecto a su profesionalismo e identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre práctica pedagógica • Ética profesional docente 	<p>Ítems de la dimensión 4 (4.1 al 4.5) de la escala de desempeño docente</p>

Anexo N° 3

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

Encuesta: Liderazgo Pedagógico

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado colega el presente tiene por objetivo conocer el nivel de liderazgo pedagógico para plantear soluciones mediante propuestas innovadoras. Para ello, se le pide que resuelva este cuestionario estrictamente confidencial y solo será utilizado con fines estadísticos, que después serán útiles para nuestra investigación.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems
- Responda cada ítem utilizando una “x” en una de las opciones de respuestas para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.

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

N°	ÍTEM	Respuesta				
1	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	5	4	3	2	1
1.1	Fija y establece metas educativas de corto y mediano plazo de manera consensuada con todos los docentes					
1.2	Promueve el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permiten mejorar los aprendizajes					
1.3	Desde su rol como director se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales.					
1.4	Toma de decisiones curriculares en base a resultados que luego serán conocidos por todos					
1.5	Construye con los docentes y comunidad educativa una visión compartida de cambio, teniendo en cuenta el contexto institucional, familiar y local					
2	OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA.					
2.1	El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
2.2	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre el uso de los recursos ante la comunidad educativa.					
2.3	Promueve el uso óptimo de los equipos, material educativo e infraestructura en beneficio de una enseñanza y aprendizaje de calidad.					
2.4	El líder pedagógico prioriza la asignación de recursos de acuerdo a las necesidades coyunturales.					

2.5	El lider directivo regula y asegura los recursos economicos esten orientados a los propositos y metas pedagogicas					
3	PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO					
3.1	Planifica oportunamente de manera coordinada con el profesorado, promoviendo un claro enfoque formativo para el logro de aprendizajes de calidad.					
3.2	Involucra a la familia y comunidad en acciones de la comunidad educativa en función a lo pedagógico en el desarrollo del plan curricular.					
3.3	Asume el liderazgo y reflexiona con el personal docente sobre el tipo de enseñanza a brindar.					
3.4	Utiliza y maneja las tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal peru educa en sus docentes.					
3.5	El director genera espacios para retroalimentar a los docentes en su practica en aula, mediante la observacion de sesiones de aprendizaje					
4	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO					
4.1	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor del aprendizaje.					
4.2	El director se involucra en el aprendizaje de los estudiantes demostrando interes por el avance academico que tengan.					
4.3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4.4	Promociona la participacion de los profesores en capacitaciones y evaluaciones que mejoraran su desarrollo profesional.					
4.5	Se involucra en la enseñanza mediante visitas regulares a las aulas, realizando un seguimiento oportuno en el obeitivo de logros de aprendizaje.					
5	ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO.					
5.1	El líder garantiza a los docentes que puedan enfocarse en la enseñanza y a los estudiantes enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado.					
5.2	El líder promueve normas claras y pertinentes para que todos puedan ponerla en práctica de manera efectiva.					
5.3	Asegura un entorno ordenado de clima institucional con el apoyo de la comunidad educativa.					
5.4	Promueve el trabajo en equipo (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad) con el uso adecuado y ordenado de los Tics.					
5.5	Utiliza y maneja las tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje.					

Gracias por su colaboración

Anexo N° 4

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

Encuesta: desempeño docente

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colega el presente tiene por objetivo conocer el nivel de desempeño docente para plantear soluciones mediante propuestas innovadoras. Para ello, se le pide que resuelva este cuestionario estrictamente confidencial y solo será utilizado con fines estadísticos, sus después serán útiles para nuestra investigación.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems
- Responda cada ítem utilizando una “x” en una de las opciones de respuestas para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.

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

N°	ÍTEMS	Respuesta				
1	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE	5	4	3	2	1
1.1	Demuestra conocimientos actualizados del área que enseña.					
1.2	Demuestra dominio en la elaboración del programa curricular de acuerdo a las características de los estudiantes.					
1.3	Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los intereses y necesidades de los estudiantes para lograr aprendizajes significativos.					
1.4	Elabora la programación curricular, analizando con los colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes.					
1.5	Crea, selecciona y organiza recursos educativos como soporte del aprendizaje de acuerdo al contexto educativo.					
1.6	Diseña la evaluación de aprendizaje de manera sistémica, permanente y formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
2	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
2.1	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos.					
2.2	Promueve un ambiente acogedor para el logro satisfactorio de los aprendizajes de los estudiantes.					
2.3	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada.					
2.4	Construye asertiva y empáticamente relaciones interpersonales en los estudiantes.					
2.5	Utiliza recursos tecnológicos diversas y accesibles y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
2.6	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

3	PARTICIPACION EN LA GESTION INSTITUCIONAL ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
3.1	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias en el trabajo pedagógico.					
3.2	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y del currículo.					
3.3	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.					
3.4	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.					
3.5	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo.					
3.6	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
4.	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
4.1	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica.					
4.2	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y la escuela.					
4.3	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.					
4.4	Actúa de acuerdo a principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.					
4-5	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del estudiante.					
4.6	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente hacia sus pares, estudiantes y padres de familia					

Gracias por su colaboración

Anexo N° 5

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. EDGAR SARAS ZAPATA

1.2. Institución donde labora: UNSCH

1.3. Título de la investigación: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria la institución educativa "González Vigil" Huanta- Ayacucho, 2020

1.4. Nombre del instrumento: cuestionario sobre liderazgo pedagógico

1.5. Autora del instrumento: Roxana Chávez Quispe

II. Datos De Validación

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACION					
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	PROMEDIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				X		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?					X	
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				X		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				X		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				X		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?					X	
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				X		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?			X			
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				X		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?					X	
	PROMEDIO			6	24	15	45

Lugar y Fecha: 22 de setiembre de 2020

Mg. EDGAR SARAS ZAPATA

Firma Del Experto

DNI: 28288975

Móvil: 988181232



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. **Investigadora:** Roxana Chávez Quispe
- 1.2. **Título de la investigación:** Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria la institución educativa "González Vial" Huanta- Ayacucho, 2020
- 1.3. **Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:** cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

APECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	8	11	19	21	29	31	39	41	49	51	59	61	69	71	79	81	89	91	99		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conclusiones observables																			X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN

85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	MARCELINO POMASONCCO ILLANES	DNI	28266584
Título Profesional	LICENCIADO		
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 25 de setiembre de 2020

Firma

VARIABLE 02
DESEMPEÑO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. EDGAR SARAS ZAPATA

1.2. Institución donde labora: UNSCH

1.3. Título de la investigación: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria la institución educativa "González Vígil" Huanta- Ayacucho, 2020

1.4. Nombre del instrumento: cuestionario sobre desempeño docente

1.5. Autora del instrumento: Roxana Chávez Quispe

II. Datos De Validación

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACION					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				X		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?					X	
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				X		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				X		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				X		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?					X	
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				X		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?			X			
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				X		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				X		
PROMEDIO				6	24	10	40

Lugar y Fecha: 22 de setiembre de 2020

Mg. EDGAR SARAS ZAPATA

Firma Del Experto

DNI: 26286975

Móvil: 988181232



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1 Investigadora: Roxana Chávez Quispe

1.2. Título de la Investigación: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria la institución educativa "González Viquej" Huanta- Ayacucho, 2020

1.3 Nombre de los Instrumentos motivo de la Evaluación: cuestionario sobre desempeño docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso																			X		
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
13. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de la ciencia pedagógica																			X		
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X		
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																			X		
18. COHERENCIA	Entre los temas e indicadores																			X		
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X		

PROMEDIO DE VALORACION

85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	MARCELINO POMASONCCO ILLANES	DNI	28266584
Título Profesional	LICENCIADO		
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 25 de setiembre de 2020.

Firma

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 131-2022-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Autor:	BACH. ROXANA CHÁVEZ QUISPE
Maestría:	EDUCACIÓN
Mención:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN NO PRESENCIAL EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GONZÁLES VIGIL" HUANTA-AYACUCHO
Evaluación de originalidad:	22% de similitud
N^º de trabajo:	1957127182
Fecha:	17-nov.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 17 de noviembre del 2022.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
B/Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica