

**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  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SIVIA,  
AYACUCHO - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

Bach. ARIES ROXANA PAÑAO ROMANI

**ASESOR:**

Dr. ELOY ESTEBAN FERIA MACIZO

AYACUCHO-PERÚ  
2023



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Aries Roxana Pañao Romaní, identificada con DNI N° 48232621, egresada de la Maestría en Educación 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:

**Declaro bajo juramento que:**

La tesis titulada *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021* fue redactada por mi persona con la finalidad de sustentarla para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Educacional. En el proceso, la información ajena fue citada conforme indican las *Normas APA*, séptima versión. Asimismo, el resultado es fiel reflejo de lo manifestado por los elementos de la muestra.

Ayacucho, 24 de noviembre de 2022



---

Bach. Aries Roxana Pañao Romaní  
DNI N° 48232621

Para Alondra Oriana, retoño mío y fortaleza  
que estimula superarme

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a la única persona que ha confiado en mis objetivos y metas, y acompañado en mis melancolías y alegrías, a mí misma, por haber superado cada obstáculo puesto por la vida; gracias a las decisiones tomadas he logrado llegar muy lejos.

En segundo lugar, a Alondra Oriana, mi retoño, por motivarme a darte la calidad de vida que te mereces. Gracias a ti nunca me rendí y seguí avanzando.

En tercer lugar, a mi madre, quien, desde el cielo, guía mi camino. Te debo lo que soy ahora; tus esfuerzos en vida valieron la pena y soy fruto de tus sacrificios, y una de tus alegrías significativas.

Por último, a la Institución Educativa Gervasio Santillana, de Sivia, por brindarme las facilidades para mi investigación; también, a los maestros de la misma, por confiar en mí y no dudar de mis capacidades. Estoy muy agradecida por sus enseñanzas y ejemplos a seguir.

## ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD.....	III
AGRADECIMIENTOS .....	V
ÍNDICE GENERAL .....	VI
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
RESUMEN X	
ABSTRACT XI	
INTRODUCCIÓN .....	XII
CAPÍTULO I .....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1. Determinación de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Formulación de objetivos .....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación teórica.....	18
1.4.2. Justificación práctica.....	18
1.4.3. Justificación metodológica.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. A nivel internacional .....	20
2.1.2. A nivel nacional .....	21
2.1.3. A nivel regional.....	23
2.2. Bases teóricas .....	24

2.2.1. Líder .....	24
2.2.2. Liderazgo.....	25
2.2.3. Liderazgo pedagógico .....	27
2.2.4. Desempeño docente .....	33
2.3. Bases conceptuales .....	39
2.3.1. Liderazgo pedagógico.....	39
2.3.2. Liderazgo.....	40
2.3.3. Pedagógico .....	40
2.3.4. Desempeño docente. ....	40
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA .....	42
3.1. Formulación de hipótesis.....	42
3.1.1. Hipótesis general.....	42
3.1.2. Hipótesis específicas .....	42
3.2. Variable .....	42
3.3. Operacionalización de variables.....	43
3.4. Tipo y nivel de investigación .....	44
3.4.1. Tipo de investigación .....	44
3.4.2. Nivel de investigación.....	44
3.5. Método.....	44
3.6. Diseño de investigación.....	45
3.7. Población y muestra .....	45
3.7.1. Población.....	45
3.7.2. Muestra.....	45
3.8. Técnicas e instrumentos .....	46
3.8.1. Técnicas.....	46

3.8.2. Instrumentos.....	46
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos .....	46
3.9.1. Validez .....	46
3.9.2. Confiabilidad.....	46
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	47
3.11. Aspectos éticos .....	47
CAPÍTULO IV.....	48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	48
4.1. Resultados a nivel descriptivo .....	48
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	51
4.2.1. Prueba de normalidad.....	51
4.2.2. Prueba de hipótesis.....	51
4.3. Discusión de resultados .....	54
CONCLUSIONES .....	58
RECOMENDACIONES .....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS .....	68
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	69
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	70
Anexo 3: Resultados de la validación estadística de los instrumentos .....	76
Anexo 4: Base de datos.....	77
Anexo 5: Resultados de confiabilidad .....	80
Anexo 6: Constancia sobre la aplicación de los instrumentos .....	82
Anexo 7: Galería fotográfica .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	<i>Contraste entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente</i>	42
<b>Tabla 2</b>	<i>Contraste entre establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente</i>	49
<b>Tabla 3</b>	<i>Contraste entre uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente</i>	49
<b>Tabla 4</b>	<i>Contraste entre planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente</i>	50
<b>Tabla 5</b>	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	51
<b>Tabla 6</b>	<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente</i>	52
<b>Tabla 7</b>	<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente</i>	53
<b>Tabla 8</b>	<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente</i>	53
<b>Tabla 9</b>	<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente</i>	54

## RESUMEN

La existencia del liderazgo pedagógico dentro de una organización educativa contribuye al buen desempeño de los docentes. Así, de acuerdo al presente trabajo investigativo, se formuló como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021. El estudio fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 86 docentes de los tres niveles educativos del distrito de Sivia; mientras que la muestra fue integrada por 62 docentes. La técnica de investigación aplicada para el acopio de datos fue la encuesta, con su respectivo instrumento, el cuestionario. Los datos fueron procesados en el software SPSS, versión 25.00. Con el desarrollo de la investigación, se arribó a la conclusión de que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente; puesto que  $t_b = 0.494$  refleja una moderada correlación; mientras que  $p = 0,000 < 0.05$ . Además, a nivel descriptivo, se tiene que el liderazgo pedagógico es de alto nivel (72,6 %) y el desempeño docente, de nivel bueno (79,0 %;  $t_b = 0.494$ ;  $p = 000 < 0.05$ ).

*Palabras clave:* Liderazgo pedagógico, desempeño docente.

## ABSTRACT

The existence of pedagogical leadership within an educational organization contributes to the good performance of teachers. Thus, according to the present investigative work, the general objective was formulated to determine the relationship that exists between pedagogical leadership and teaching performance in the educational institutions of the district of Sivia, Ayacucho-2021. The study was of a basic type, correlational level and descriptive-correlational design. The population consisted of 86 teachers from the three educational levels of the Sivia district; while the sample was made up of 62 teachers. The applied research technique for data collection was the survey, with its respective instrument, the questionnaire. The data were processed in the SPSS software, version 25.00. With the development of the research, it was concluded that there is a relationship between pedagogical leadership and teacher performance; since  $t_b = 0.494$  reflects a moderate correlation; while  $p = 0.000 < 0.05$ . In addition, at a descriptive level, it is found that the pedagogical leadership is of a high level (72.6%) and the teaching performance is of a good level (79.0%;  $t_b = 0.494$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ).

*Key words:* Pedagogical leadership, teaching performance.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio abarca un estudio correlacional entre las variables liderazgo y desempeño docente en el distrito de Sivia, provincia de Huanta. La razón sobre el desarrollo de este estudio es la existencia de problemas en el liderazgo pedagógico. Está direccionada a que, después del conocimiento integral de los resultados, al aplicar nuevas teorías de liderazgo, los implicados para su ejecución, los directores de las distintas instituciones educativas, encaminan mejor sus acciones administrativas.

Implica que los vinculados a las acciones educativas formales puedan ver los resultados y las implicancias de las nuevas formas de llevar adelante el liderazgo en el trabajo con los docentes, en procura de una calidad educativa. Por otro lado, el desempeño docente es otra variable que requiere ser tratada; puesto que los docentes, en la actualidad, con las innovaciones aplicadas por el Ministerio de Educación, requieren ser evaluados y ver los resultados pedagógicos en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

El estudio se presentado en cuatro capítulos, como sigue:

El capítulo I, planteamiento del problema, contiene la descripción de la situación problemática, formulación del problema, formulación de objetivos y justificación (teórica, práctica y metodológica).

El capítulo II, marco teórico, da a conocer los antecedentes investigativos en torno a las variables de estudio, las bases teóricas que sustentan a cada una de las variables enfocadas en el proceso y las bases conceptuales.

El capítulo III, metodología, está integrado por la formulación de hipótesis, conocimiento de las variables, la operacionalización de las variables identificadas, el tipo y nivel de investigación, los métodos empleados, el diseño de investigación, la población, la muestra, las técnicas aplicadas, los instrumentos, la validez y la confiabilidad de instrumentos, las técnicas de procesamiento de datos y los aspectos éticos.

Mientras que, el capítulo IV, resultados y discusión, da a conocer los resultados a nivel descriptivo, los resultados a nivel inferencial y la discusión académica de los resultados hallados en el proceso.

Finalmente, como todo trabajo investigativo, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y el respectivo anexo; este último muestra las evidencias investigativas trabajadas a lo largo de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Determinación de la realidad problemática**

En estos tiempos, nos encontramos en una sociedad globalizada, marcada por la tecnología y constantes cambios científicos, económicos y políticos que demandan en la educación de un líder y docente actualizado; exigiendo, al mismo tiempo, a una sociedad a la vanguardia de dichos cambios. La educación viene experimentando cambios tecnológicos, exige desarrollo de habilidades superiores en el docente y estudiante; del mismo modo, fomentar el empleo de la tecnología durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje; sobre todo, prepararlo para afrontar las novedades que trae consigo el siglo XXI, vinculado a los problemas que acontecen en el contexto próximo y distante.

El Ministerio de Educación (Minedu, 2014) percibe una mejora de 20 % en los estándares de aprendizaje y en el examen de buen desempeño docente hacia el 2021. El liderazgo pedagógico es una debilidad para las instituciones, porque no se realiza con los estándares requeridos por el Ministerio de Educación, reflejando un desempeño docente bajo, que se representa en los datos estadísticos de los exámenes anuales de la evaluación censal a los estudiantes (2018), donde se evidencia el bajo rendimiento escolar. En el cual, el 37,8 % de estudiantes se encuentra en el nivel satisfactorio; un 44 %, en proceso y 12,5 %, en inicio, de acuerdo a los resultados de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (2018).

En la actualidad, se ha vivido la emergencia sanitaria por la covid-19, que ha impactado en la educación. El Ministerio de Educación dispuso el trabajo remoto para los directivos y docentes, viéndonos en escenarios complejos; también, se aplicó la estrategia de *Aprendo en casa*, con los documentos normativos de la RVM n° 93-2020-MINEDU: *Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo en la Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19* y la RVM n.° 97-2020-MINEDU: *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos frente al brote del COVID-19*. Estos documentos orientaron el objetivo a investigar, si el liderazgo pedagógico, de acuerdo con el *Marco del buen desempeño directivo* y con la *Ley General de Educación*, en su artículo 55, inspira, moviliza e influye en el trabajo remoto de los docentes conforme al *Marco del buen desempeño docente* (2014), haciendo uso de los cuatro dominios y sus nueve competencias.

A nivel regional, la pandemia afectó a la educación; sobre todo a los docentes, que carecían de competencias digitales para el trabajo remoto con los estudiantes. Muchos se vieron obligados a desertar a sus plazas de contrata; como también, el director se vio afectado por la incomunicación con algunos de sus docentes, por encontrarse en cuarentena en lugares donde no había conectividad y no contaban con los recursos tecnológicos para la comunicación con sus pares. Otro de los problemas presentes en nuestra región fue que muchos de los estudiantes estaban sin conectividad o usaban inadecuadamente los recursos tecnológicos y medios de comunicación para recibir la programación de *Aprendo en casa* emitida por TV Perú. Del mismo modo, el aislamiento ocasionó pavor en diferentes comunidades frente al incremento de contagios, lo que ocasionó que muchos padres de familia se trasladaran a lugares donde no había cobertura. Radio Programas del Perú (RPP, 2020) manifestó que el 47,8 % no tuvo acceso

al programa *Aprendo en casa*; un 36,6 % participó a través de la señal de TV Perú, el 10,6 % a través de radio y un 5 % a través del internet.

Por otra parte, en el distrito de Sivia, se observa que el liderazgo pedagógico es poco desarrollado, a falta de comunicación y estrategias de acompañamiento al docente, marcado por múltiples factores. Se evidencia docentes que no aspiran a las metas y expectativas de la comunidad educativa, ejerciendo las labores académicas que no cumplían con el horario establecido por el trabajo remoto, generando descontento hacia los padres de familia. Los estudiantes empezaron a trasladarse de institución; otro problema que se evidencia es que los docentes no cuentan con el dominio de las TIC, a causa de la incapacidad de autoformación y el aislamiento ante el pavor del contagio, encontrándose muchos de ellos sin cobertura; padres de familia con bajos recursos económicos que no ostentaban internet en casa o accesibilidad de datos de internet para su hogar, generando incomunicación y desconocimiento acerca de las herramientas digitales. Por último, docentes que no planifican el contenido temático en torno al contexto donde laboran, entregando materiales sin previa adaptación hacia su comunidad educativa, sin realizar la retroalimentación y acompañamiento al estudiante. Además, la falta de coordinación entre los profesores y directivos, se evidencia en la ignorancia para elaborar instrumentos de evaluación y por el aprendizaje en las capacitaciones de la UGEL Huanta, demostrando audios prendidos o cámaras encendidas ocasionando ruido e irrupción a otros; todo ello, forma un resultado de estudiantes con falta de criticidad e identificación institucional. Por ello, el desempeño docente requiere ser formado a nivel personal y profesional, acompañado por la parte directiva. Es decir, los docentes para poder enseñar bajo el enfoque por competencias requieren una preparación académica sobre las materias que enseña; asimismo, deben ser preparados en el dominio de los fundamentos básicos de la pedagogía, estrategias de enseñanza aprendizaje y otras materias referidas a la cultura general y digital.

Siendo así, el desempeño docente en la educación actual todavía presenta dificultades para poder educar con eficacia y eficiencia.

En ese proceso, el estudio busca demostrar que el liderazgo docente y su práctica pedagógica requieren pasar por un periodo de capacitación para lograr que los educandos sean parte de la solución de los problemas. Ello implica mayor participación de los docentes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- **Pg:** ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- **Pe1:** ¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho, 2021?
- **Pe2:** ¿Qué relación existe entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021?
- **Pe3:** ¿Qué relación existe entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021?

## **1.3. Formulación de objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- **Og:** Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- **Oe1:** Determinar la relación que existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.
- **Oe2:** Establecer la relación que existe entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.
- **Oe3:** Identificar la relación que existe entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.

## **1.4. Justificación**

En la provincia de Huanta, a nivel educativo, se está laborando bajo el trabajo remoto de docentes y directivos; por ello se investigó la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en educación a distancia de las Instituciones Educativas del distrito de Sivia.

### **1.4.1. Justificación teórica**

Al culminar la indagación, se dio a conocer el sustento teórico de las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el trabajo remoto, a fin de contribuir con nuevos conocimientos y mejoras en el trabajo docente, que ayude a los estudiantes a recibir una educación de calidad y pertinente, guiada por las tecnologías contemporáneas.

### **1.4.2. Justificación práctica**

La investigación realizada nos permitió conocer el estado actual del liderazgo pedagógico, marcado por la emergencia sanitaria por brote de coronavirus (covid-19) y el desempeño docente en el trabajo remoto dentro de las instituciones educativas en la provincia de Huanta, Sivia. Por lo que, mediante la investigación, los directores y docentes beneficiarios

fortalecerán sus capacidades y competencias en su desarrollo profesional, así, los estudiantes recibirán una educación de calidad.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

Desde la investigación científica, este trabajo se justifica debido a que los resultados obtenidos puedan servir para futuras investigaciones a desarrollar con las variables y permita contribuir en el fortalecimiento del liderazgo directivo y el desempeño docente durante el trabajo remoto. Por consiguiente, fue oportuno validar los instrumentos contextualizados que midieron las variables del trabajo investigativo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. A nivel internacional

La investigación desarrollada por Urbina (2013) *Compromiso institucional y desempeño docente en la institución educativa Pedro Machado, Honduras*. Universidad César Vallejo. El diseño de investigación fue transversal de tipo básica. Teniendo como muestra a 25 docentes y el cuestionario como instrumento, concluyó que: existe una relación moderada entre el compromiso profesional y la labor en el aula, lo que es un beneficio para mejorar la calidad de educación que reciben los estudiantes.

Sánchez (2016) realizó una investigación titulada: *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la IEP José de San Martín, Argentina*. Universidad César Vallejo. Investigación de tipo básica. Utilizando el diseño correlacional, con una muestra de 57 docentes, el procedimiento fue la técnica de la encuesta, afirmando que, por medio de la implementación del liderazgo, una cantidad considerable de educadores resultaron desempeñarse mejor durante el desarrollo de las clases, así mismo, estas capacitaciones ayudaron a que tanto los docentes y estudiantes logren la motivación para aprender y enseñar.

En la investigación realizada por Bravo (2018) *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la unidad de Educación Básica*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, aplicó el método no experimental, basándose

en un diseño transversal, con una muestra de 43 docentes. Concluyó que sí existe liderazgo directivo, que es reconocido en un 83 % del grupo como líder y al personal como seguidores; la relación se conserva en un 54 % con los profesores y el 98 % manifestó que el director es alguien motivador. Recomendó que conviene crear espacios que accedan a la integración de todos los representantes en el proceso enseñanza-aprendizaje con la finalidad de generar innovación educativa.

Raxuleu (2014), en el trabajo de investigación *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional, con el propósito de describir la relación entre las variables; con una muestra de 237 personas, concluyó: las variables estudiadas se relacionan lineal y directamente. El coeficiente de correlación  $r$  resulta igual a 0,847, lo que muestra estar en un nivel de relación alto, en otras palabras, si los directivos demuestran un buen liderazgo en cuanto a las demandas de la Institución Educativa y, sobre todo, del personal docente, se obtendrá como resultado la eficiencia de los profesores relacionado a su desempeño, para lograr estudiantes con una formación integral.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Además, Rodríguez (2019) investigó el *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Tipo básico. Con una muestra de 32 docentes, empleó la metodología científica empírica y concluyó en que sí hay una relación de 50 % con el desempeño docente, ejerciendo las metas y expectativas a un 65,63 % usando los recursos materiales, la planeación, coordinación y evaluación. Recomendó fomentar la participación activa y participativa de los docentes y directivos; igualmente, fomentar el liderazgo pedagógico que tenga como objeto enfocarse en el aprendizaje y brindar un aval de un ambiente sistematizado y colaborativo, de manera que, el educador labore y eduque con calidad.

Mestanza (2017) estudió el *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca"*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Realizó una investigación tipo básico, con una muestra de 58 docentes, donde la metodología fue de tipo descriptivo. Demostró que el 46,04 % de los docentes muestra que consideró que el director administra eficazmente; el 55,10 % presentó habilidades en la administración de los recursos y un 44,90 % posee competencias de orientación en cuanto a los procesos pedagógicos.

Por su lado, Angulo (2019) en la investigación sobre *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa de Chepén*. Universidad César Vallejo, Lima. Tipo básica, en una muestra de 80 docentes, empleando la metodología descriptivo-correlacional. Concluyó en que el liderazgo educativo tiene significancia en su relación con el desempeño de los docentes, dado que el Spearman dio como resultado  $R=0,794$ . El liderazgo se encontró en un nivel alto de 62,5 % debido a sus estrategias; por otro lado, la recomendación fundamental que planteó fue fomentar las GIAS para continuar mejorando el desempeño del docente y de los directivos.

Argote (2018) *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Ilo, Moquegua*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Evaluó las variables de liderazgo directivo y su efecto en el desempeño del docente, investigación de tipo básica, con una muestra de 131 docentes, mediante la metodología descriptivo-correlacional. El resultado del coeficiente de correlación  $r$  fue 0,889 de relación entre las variables y un 84 % de dominio en el liderazgo por parte del directivo hacia los docentes; la recomendación principal que dio fue la capacitación por parte de la UGEL Moquegua al personal directivo, sobre la planificación y el clima institucional.

Redolfo (2015) indagó el *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja-*

*departamento de Junín-2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Realizó una investigación tipo básica, de metodología no experimental-transaccional en una población compuesta por 142 docentes, conjuntamente con los directivos. Llegó a concluir que existe una buena relación, en un 95 %, en el nivel de confianza estadística entre las variables liderazgo en la pedagogía y rendimiento docente. Recomendó fundamentalmente priorizar acciones continuas para fortificar el liderazgo de los directores en las instituciones de educación y mejorar el desempeño de los educadores.

### **2.1.3. A nivel regional**

Ucharima (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho*. Universidad César Vallejo, Lima. Realizó un estudio de tipo básica y enfoque descriptivo-correlacional; concluyó en que existe relación entre el liderazgo en la institución educativa y el desempeño de los profesionales educadores. Se corroboró el valor del coeficiente de correlación, por medio de la prueba estadística Tau\_b de Kendall, que mostró un 0,752. Esto refleja la correlación en un nivel moderado. Recomendó que el director promueva espacios de socialización de experiencias de aprendizajes entre docentes y directores para la calidad educativa.

Ventura y Baldeón (2014) *El director como líder pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa "San Martín de Porres" Tambo, Ayacucho*. Universidad César Vallejo. Lima. En su tesis de tipo básica, con una población compuesta por 35 docentes de educación secundaria y una metodología descriptivo-correlacional, obtuvo como resultado lo siguiente: el líder pedagógico tiene una influencia significativa en el desempeño en  $F_c = 44,422$ ;  $p < 0,05$ .

Huamán (2018), en la tesis sobre *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa N° 24073 "Luis Alfaro Calle de Andamarca"* - Lucanas, Universidad Cesar Vallejo, Lima, empleó la metodología cuantitativa

y descriptivo-correlacional, tipo básica, la muestra fueron 30 personas pertenecientes a la comunidad educativa. Concluyó en que la aplicación del coeficiente de correlación  $r=0,8755$  y un valor calculado para T de 5,5580 altamente significativo, que determinó claramente la relación que existe. Recomendó prioritariamente seguir investigando en los distintos lugares aplicando este tipo de investigaciones para establecer hallazgos comunes.

Manuel (2016) *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en educación inicial. Ayacucho, 2015*. Efectuó una investigación de metodología no experimental de tipo básica y método inductivo-deductivo, aplicado a una muestra de 15 docentes. Concluyó en que existe una relación de acuerdo al Tau B de Kendall: 0,600;  $p<0,05$ ; recomendó al Ministerio de Educación capacitar a las instituciones a través de la UGEL Huamanga.

Por último, Gómez y Huamaní (2018) *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Gonzáles Vigil" Huanta, Ayacucho*. Universidad César Vallejo, Lima. Realizaron una investigación con metodología no experimental, de tipo relacional, la muestra se conformó por 30 docentes. Concluyó en que el liderazgo pedagógico no es ocupado plenamente por el director, tal como lo corroboraron los datos estadísticos mediante Tau b= 0,488/, con un p-valor= 0,000< 0,05. Recomendó que se ejerza las funciones de rol directivo que corresponda y organice técnicamente los métodos formativos, basándose en la seguridad y fiabilidad que caracteriza a la gestión organizacional.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Líder**

Castro (2007) afirma que el líder se encarga de encontrar soluciones a “problemas complejos y debe tener las competencias necesarias para resolver situaciones vagamente estructuradas, con alto nivel de efectividad” (p. 217).

Loussier y Achua (2005) alegan que el líder. “es quien influye sobre los seguidores y viceversa para lograr los objetivos a través del cambio, considera que el proceso de influencia se da en forma recíproca entre líderes y seguidores, no en forma unilateral” (p. 6).

Además, Cano (2000) afirma que “el líder, en el sentido más amplio, es la persona que coordina, por ser iniciador de una conducta social, por impulsar, reunir o controlar los esfuerzos de otros o por distinción, poder o posición” (p. 98).

Por otra parte, Silíceo *et al.* (2001) reconocen que cada líder tiene características actitudinales (liberalidad, audacia, convicción, inteligencia y riesgo), prácticas móviles (inspiración, entusiasmo, coincidencia, validez y honestidad, seguridad y confianza) y conductas relacionales (afán y presencia, correspondencia, capacidad de escucha, persuasión e intercambio).

Rodríguez (2012), al respecto, señala que:

El líder conforma un conjunto de prácticas deliberadamente académicas e inventivas, al igual que una diversidad de habilidades que desean trabajar, dinamizar, guiar y controlar ciclos complejos de designación, disposición, participación y preparación de educadores, administradores, autoridades, jefes y además individuos que trabajan en la educación.

Entonces, de acuerdo a lo investigado, se define al líder como una persona que posee un conjunto de competencias, asume valores de actitud, maneja las relaciones interpersonales, inspira, dirige el grupo social u organización para buscar y lograr cambios mutuos con sus seguidores.

### **2.2.2. Liderazgo**

El *Diccionario de la Real Academia Española* (2014) conceptúa la palabra *liderazgo* como el “ejercicio de las actividades del líder” (def. 2) y una “situación de superioridad en que

se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito” (def. 3). Así mismo, según Madrigal (2011):

El liderazgo es la acción de influir en los demás; de orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas para lograr objetivos, en virtud de su posición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes. (p.18)

Por otro lado, desde la perspectiva de Chiavenato (2002):

El liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Podemos definir liderazgo como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. A partir de esta definición, afirma que los cuatro elementos que caracterizan al liderazgo son: la influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por seguir. (p. 512)

De igual manera, Cuevas y Díaz (2006) conceptualizan al liderazgo como “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). Además, en palabras de Robbins y Coulter (2010) una persona con liderazgo “es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial, liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas” (p. 94). Por ello, Silíceo *et al.* (2001) aseveran que “el liderazgo se define por la tarea de partir de una visión, de una misión y de un código de valores” (p. 13).

En suma, el liderazgo, según las ideas mencionadas, es una acción de influencia en un grupo social u organización para lograr objetivos guiados por el líder que posee prestigio a partir de una visión, misión y código de valores que se realizan a través de la comunicación interpersonal.

### **2.2.3. Liderazgo pedagógico**

En la actualidad, se vienen realizando estudios en el ámbito educativo referente al liderazgo pedagógico del director como habilidad para fortificar la gestión en las instituciones educativas. Por ello, conoceremos el asunto desde perspectivas de autores variados.

Para el Minedu (2014) el liderazgo pedagógico es realizado por una persona que inspira, interviene y mueve los actos de la entidad educativa relacionados a lo académico, para que la escuela se organice y conduzca correctamente; así, podrá vincular el clima escolar, el trabajo del docente y la participación familiar.

Rafael y Orbegoso (2019) expresan que el liderazgo pedagógico crea el grupo de la junta directiva para cumplir las metas propuestas en la institución. Además, la junta directiva es una organización de activos de la asociación, el jefe es el individuo que planifica, ordena, coordina y controla una asociación para lograr los objetivos y metas propuestos; entendiendo que el objetivo principal de una fundación educativa y su organización es lograr una ventaja social, calidad y grandeza.

Murillo (2006) argumenta que el liderazgo es el impacto aplicado por los individuos de una asociación, dirigidos por los directores y diferentes socios para ir hacia la prueba distintiva, en cumplimiento de la visión institucional.

Leithwood (2009) considera al liderazgo según la perspectiva de los gestores escolares, cuya definición útil incluye estatutos. Por ejemplo, la iniciativa existe dentro de las conexiones amistosas y satisface las necesidades sociales (es cualquier cosa menos una peculiaridad singular o individual; es social y tiene una razón de autoridad o de reunión); la administración sugiere una razón y un rumbo (que todas las partes y actividades apoyen el aprendizaje de los alumnos); la iniciativa es un curso de impacto (en el grupo, en sus razonamientos y actividades para ser convincente); es una capacidad (no hay una asignación adecuada, los individuos con

varios trabajos pueden practicar la iniciativa); la autoridad es relevante e inesperada (la autoridad no es general, se trabaja según los atributos del establecimiento educativo).

La UNESCO (2007) considera que las actividades simplemente de gestión tienen dominio; en cambio, los ejercicios de instrucción, por ejemplo, la observación y la evaluación del progreso del aprendizaje son menos sucesivos.

Es cierto que, en estos tiempos, el líder pedagógico de una institución educativa da prioridad a otros problemas que son menos relevantes como la calidad de la infraestructura, labor administrativa y gestión de recursos para la institución educativa; pero es prioridad el seguimiento a los docentes y a la evaluación del desempeño que ellos logran en el aula para buscar la calidad de los aprendizajes y la enseñanza. Por ello, el liderazgo pedagógico se refleja en aquel director que influye e inspira a la comunidad educativa en relación con los aprendizajes logrados; ello debe enlazar la labor docente para lograr objetivos y metas institucionales. El líder pedagógico suministra orientación y la despliega, de acuerdo a las características de la institución en la que se encuentra.

### **2.2.3.1 Elementos de liderazgo pedagógico**

Según, Los elementos del liderazgo pedagógico se basan en la actitud de los personales y los estudiantes frente a las diferentes problemáticas u objetivos de la institución educativa, desde el punto de vista de Macneill *et al.* (2013), los elementos son:

- a) El desempeño de las autoridades relacionado a sus responsabilidades con las metas propuestas para la socialización escolar.
- b) Tener clara la visión y misión en cuanto al aprendizaje de los alumnos.
- c) La responsabilidad de los actores educativos para llevar a cabo la misión.
- d) El empleo e intercambio de conocimientos para el desarrollo integral de los educandos.
- e) Perfeccionamiento en la práctica académica.

- f) Liderazgo en los actores educativos.
- g) La socialización efectiva y el trabajo colectivo.

### 2.2.3.2 Dimensiones del liderazgo pedagógico

Bolívar (2010) refiere cada una de las dimensiones del siguiente modo:

- a) **Establecer objetivos y supuestos.** Esto incluye la caracterización de objetivos de aprendizaje significativos y cuantificables de forma consensuada; también, la transmisión de los mismos en forma clara a todo el mundo, y la inclusión y sometimiento del personal en su cumplimiento.
- b) **Elaboración y repartimiento estratégico de activos.** Implica considerar a las personas, medios y el tiempo; identificar aquellos recursos que hacen falta; además, implica el enfoque conjunto de la mejora escolar y las capacidades críticas para adquirir recursos.
- c) **Organización y evaluación del programa educativo.** Esto implica el compromiso directo de ayudar y evaluar la instrucción a través de las visitas estándar a las salas de estudio, la aportación de información sobre el desarrollo de los profesores, la consideración de la educación y el aprendizaje, y el ajuste de las clases.
- d) **Desarrollo e interés por el aprendizaje.** Esto se identifica con la autoridad que avanza; pero, además, participa directamente en la mejora experta de los educadores. Una capacidad más destacada en la autoridad sugiere un impacto más notable.
- e) **Garantizar un clima sistemático y fuerte.** Subraya asegurar el tiempo para instruir y aprender alejándose de las interferencias, para dar un clima eficiente dentro y fuera de la sala de estudio y promover la confianza, viendo a alguien y las normas que ayudan a la responsabilidad.

Por otro lado, se tiene la propuesta de Gutiérrez (2008), quien, desde su perspectiva se clasifican en seis:

- a) **Clasificación de los recursos.** Coordina diversas necesidades y se centra en lo principal, es preciso centrarse en la producción de nuevas fuentes; por tanto, utilizarlo en la ejecución o en la instalación de obligaciones para el organismo.
- b) **Desarrollo organizacional.** Es la mejora moderada y continua, que va más allá del área de trabajo; a pesar de lo que generalmente se espera, la asociación debe estar unida, para hacer el método para la creación que se prevé en el lapso de tiempo. Deberíamos hacer un futuro prometedor, planteando muchas puertas abiertas para lo cual es importante desarrollarse.
- c) **Uso de información.** Es importante indagar un montón de metodologías para ofrecer una ayuda instructiva de calidad. En este mundo, gana la utilización y los ejecutivos de los datos en las innovaciones avanzadas, el pionero tiene la empresa de estimular a los instructores y los estudiantes para ayudar a la educación y el aprendizaje a través de la muestra de los activos (PC, Tablet, celular y así sucesivamente).
- d) **Coordinación.** Es el ciclo por el cual se reconocen y se eligen las opciones para abordar los temas que son importantes para el consejo (Valeriano, 2002).
- e) **Supervisión.** La inspección de los trabajos asignados es fundamental para instaurar maneras de garantizar el cumplimiento de las obligaciones. Ayuda a prever los problemas y a proponer respuestas para la actividad.
- f) **Organización en sistemas de indemnización.** Las diferencias en la mentalidad de los individuos locales pueden ser sociales, materiales y de remuneraciones académicas. La decisión es como indica la imaginación, el reconocimiento o la obtención de información, identificada con la escolarización en su conjunto.

Del mismo modo, Balzán (2008) nos plantea otras tres dimensiones, caracterizadas del siguiente modo:

- a) **Planificador.** Reacciona a un montón de preguntas: qué hacer, cómo hacerlo y cuándo; organizar en una asociación es adecuado para establecer el ciclo, los archivos o los activos.
- b) **Es el sistema progresivo.** Es decir, por solicitud de importancia y necesidad. Es coordinar un movimiento, se hace antes de una preparación. Por lo tanto, el diseño útil se plantea en el esfuerzo de ejercicios y capacidades, repartidas al poder para designar responsabilidades a los educadores (López, 2003).
- c) **Evaluador.** Significa comprobar todo lo que se ha hecho, según lo indicado por un acuerdo o programa. La evaluación es significativa en la medida en que logra un cambio moderado, ordenado y valorado.

Además, Leithwood *et al.* (2006) describieron los siguientes tipos de prácticas de liderazgo pedagógico:

- Formar el rumbo (visión, supuestos, objetivos del grupo).
- Desarrollo de los actores de la entidad educativa.
- Redelinear la institución.
- Administrar los planes de enseñanza-aprendizaje.

Por último, el Minedu (2014) toma los aspectos para el aprendizaje de los ejecutivos de las fundaciones instructivas, del siguiente modo:

- a) **Capacidad técnica.** Es la pieza fundamental del director y se identifica con la administración instructiva de varios niveles que le permiten establecer metas y objetivos para el aprendizaje de los alumnos, planificar los ciclos instructivos, examinar el acto académico del instructor, impulsar y acompañar su actividad académica, así como crear responsabilidades de gran ejecución.
- b) **Manejo organizacional.** Va referido a la habilidad para constituir una asociación competente, fabricar un objetivo común, impulsar la información y el

reconocimiento de los destinos y objetivos, tener requerimientos exclusivos de los alumnos, avanzar en una cultura cooperativa, someter el trabajo del educador a la colectividad, incluir a la familia y al área local en las actividades en las que los alumnos aprenden, garantizar el desarrollo de sus colegas, compartir la iniciativa con sus socios y trabajar en condiciones no apropiadas.

- c) **Manejo emocional y situacional.** La función de las autoridades institucionales es mantener una ligera conexión con los educadores, inspiración, gran ambiente escolar, pacificación y meta; además, escuchar a los demás y tomar en cuenta sus ideas o puntos de vista.

Entonces, es preciso recordar que estas prácticas deben ser ejercidas para cumplir con los propósitos de calidad educativa y generar un buen desempeño docente; si el líder rediseña su organización y gestiona sus acompañamientos, habrá calidad educativa y sobre todo una buena gestión educativa.

Según Donaldson (2006), referido por Ahumada (2010), especifica tres aspectos:

1. **Dimensión relacional.** Se fiere al aprendizaje por medio de la interacción y a la confianza mutua.
2. **Dimensión de propósitos.** Comprende la consolidación de la responsabilidad individual con propósitos de autoridad.
3. **Dimensión relacionada.** Con la acción cooperada, que incluye compartir convicciones y llevarlas a cabo en los ejercicios cotidianos.

Según lo propuesto, el liderazgo directivo debe generar confianza en sus docentes y la comunidad educativa para lograr los propósitos, compartir creencias culturales propias del lugar. Hay varios estudios que ayudan y guían al líder pedagógico a establecer sus dimensiones y su función para lograr objetivos institucionales. La mentalidad de este debe ser generadora, sobre todo, de confianza, planificador, evaluador y supervisor, para lograr la buena gestión

educativa, calidad de enseñanza y aprendizaje. Calidad en infraestructura, en docencia, plana administrativa y plena confianza en los padres de familia.

### **2.2.3.3 Teoría sobre liderazgo pedagógico**

El presente estudio se sustenta en la teoría del liderazgo transformacional. Es decir, según la concepción de esta teoría, todo docente debe ser un líder con capacidad para motivar y convencer a sus discípulos para el adecuado aprendizaje de las materias que se tiene previsto llevar adelante. Entonces, el profesor como líder pedagógico, es un profesional llamado al cambio de conducta, actitudes, pensamientos, ideas, y toda la praxis en cuanto un alumno tenga de hombre. En tal orden de ideas, el alumno es el producto concreto del profesional de la educación. Por ello, tomando a Bass (1985) definimos al liderazgo transformacional como la capacidad de un líder para motivar a sus alumnos para lograr desarrollar sus competencias movilizándolo sus capacidades, conocimientos, actitudes y talentos (habilidad).

También, en el estudio se tomó importante las siguientes teorías propuestas por (Murillo, 2008, en Jiménez, 2017) para explicar las condiciones para ser líder pedagógico, primero tenemos a la teoría de rasgos. Esta explica que el líder pedagógico debe tener control de su temperamento, su carácter y los rasgos centrado en la práctica de valores como puntualidad, empatía, evitar neurotismo, solidaridad y otros. En segundo lugar, la teoría de la conducta, esta teoría explica que el líder pedagógico debe ajustar su conducta acorde al contexto y las circunstancias que ameriten un determinado actuar. Y en tercer lugar, las teorías implícitas. Al respecto Vela (2017) manifiesta que el líder pedagógico debe conocer e interpretar la realidad del educando para un determinado actuar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **2.2.4. Desempeño docente**

Según *la Real Academia Española* (2014), el *desempeño* es la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, en otras palabras, una acción ejercida por cualquier persona.

Ahora, para el término *desempeñar*, la RAE (2014) afirma que se refiere a “ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio” (definición 1) y “actuar, trabajar, dedicarse a una actividad” (definición 7). Con lo leído, se puede afirmar que es una acción de ejercer una profesión u oficio.

Ahora, respecto al término de *profesión*, teniendo en cuenta a la Subsecretaria de Educación Básica (2010), estas son sus características:

- Una cuestión que, para la sociedad, es pertinente abordar y prevenir.
- Un espacio social confiable para abordar o prevenir un problema.
- Técnicas e instrumentos que los expertos deberían conocer y manejar con habilidad moral.
- Ciertas imágenes, ceremonias y dialectos explícitos para la práctica profesional.
- Reconocimientos y atribuciones monetarias y sociales que potencian y colaboran con el acto de la vocación.
- La moral pública y la conducta que la sociedad pide y espera de la vocación.

Por consiguiente, se define al profesional como aquel que soluciona un problema en la sociedad mediante estrategias, métodos e instrumentos que son conocidos; que, de acuerdo a la exigencia social, existe demanda de profesionales.

De otro lado, en palabras de Montenegro (2003) el desempeño docente es “el principal factor de calidad del servicio educativo, entendido como la posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar” (p. 26). Se define como principal función para la calidad de aprendizaje de los estudiantes, cuyo reflejo positivo resalta al docente.

Por otro lado, Reymer (2011) refiere que el educador es responsable de una instrucción sistemática, de una escolarización completa considerando el perfeccionamiento biopsicosocial del estudiante para fomentar la habilidad necesaria de acuerdo a su edad y grado.

A ello se suma Valdés (2009), quien considera que evaluar el desempeño docente refiere a un ciclo eficiente que brinda información sustancial y fiable para evidenciar y evaluar

el impacto instructivo sobre los estudiantes y el envío de habilidades educativas, sus emociones, el compromiso laboral y la idea de sus asociaciones relacionadas con los alumnos y los tutores, directores, socios y agentes de los establecimientos locales.

Por ello, de acuerdo al Proyecto Educativo Nacional, establecido por el Consejo Nacional de Educación (PEN, 2010), se presentan propuestas como *Evaluación de Desempeño Docente y Carrera Pública Magisterial (CPM)*.

Estas conceptualizaciones demandan del docente el cumplimiento de las dimensiones establecidas, los propósitos que se necesitan y las competencias a desarrollar en todo el contexto educativo; buscando incentivar con las normativas propuestas y la calidad de aprendizaje esperado por el Estado para la sociedad; pero, si analizamos minuciosamente estas normativas, lamentablemente, no generan mayor aporte económico al docente, no genera la ansiada calidad de vida que cualquier profesional merece y crean utopías con estas normas. En consecuencia, los docentes buscan otros trabajos que complementen ese ingreso que desean, generando justamente dejadez por el empeño en la docencia y no ser eficientes como un profesional con calidad; teóricamente, las normas son fantásticas, pero la realidad ciudadana y docente difieren; sin embargo, se exige el cumplimiento de todos los estándares y competencia con una remuneración irrisoria.

#### **2.2.4.1 Dominios del desempeño docente**

Desde la perspectiva del Minedu (2013) existen cuatro dominios que determinan el buen desempeño docente, el primero es “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se refiere a la planificación (programación curricular, unidades, sesiones, selección de materiales, estrategias de enseñanza y evaluación del proceso de aprendizaje)” (pp.18- 19). Los cuales se expresan en las siguientes dimensiones:

- Muestra información y conocimiento de las cualidades propias, sociales, culturales y formativas de los alumnos.

- Muestra información y comprensión moderna de las ideas básicas de las disciplinas recordadas para la región curricular que instruye.
- Muestra información y comprensión moderna de las especulaciones, ensayos instructivos y de la didáctica de los espacios que educa; la capacidad subsiguiente que establece el instructor; planifica la educación asegurando la inteligencia en los descubrimientos que necesita lograr en los alumnos, el ciclo académico, el empleo de los activos accesibles y la evaluación en un programa curricular que estará modificado de manera permanente.
- Expone el plan curricular examinando la disposición adecuada a su sala de estudio, pronuncia inteligentemente los descubrimientos que se adelantan, los atributos del alumnado y los procedimientos elegidos.
- Elige la sustancia instructiva, según el descubrimiento principal que el sistema curricular público, la escuela y el área local intentan crear en los alumnos.
- Planifica de forma innovadora ciclos académicos aptos para despertar el interés, la inquietud y la responsabilidad de los alumnos; de esta manera, establece la consecución del aprendizaje normal.
- Contextualiza la configuración de la enseñanza en función del reconocimiento de los intereses, el nivel formativo, los modos de aprendizaje y la personalidad social de los estudiantes.
- Elabora, elige y dispone diversos recursos para facilitar el aprendizaje.
- Planifica la evaluación de forma eficaz, extremadamente duradera, evolutiva y diferencial según el aprendizaje normal.
- Planifica la disposición y el diseño de reuniones en función de los logros del aprendizaje normal y distribuye el tiempo adecuadamente.

Segundo, la instrucción como estrategia lograr el aprendizaje en los alumnos.

La tercera dimensión es la competencia que pretende instaurar un ambiente favorable para generar una convivencia democrática y el aprendizaje; para, así, lograr ciudadanos críticos, con un pensamiento intercultural.

Finalmente, la cuarta competencia pedagógica es conducir la enseñanza mediante dominios del contenido disciplinar y manejar las estrategias pertinentes; para lograr la solución reflexiva y crítica de problemas que nacen a partir de las experiencias y los contextos culturales. Por ello, se presentan los siguientes desempeños.

- Revisa en todo momento la ejecución del programa, notando el grado de efecto en el interés y la captación de los alumnos, presentando cambios ideales con receptividad y adaptabilidad para ajustarse a circunstancias imprevistas.
- Da libertad a los alumnos para que utilicen la información para abordar cuestiones reales, con una disposición inteligente y básica.
- Garantiza la comprensión de las reuniones de aprendizaje y los supuestos de ejecución y mejora.
- Crea, si es necesario, sustancias hipotéticas y disciplinarias de una forma refrescante, exhaustiva y justificable para todos los alumnos.
- Crea técnicas de instrucción que contribuyan al pensamiento básico e innovador en sus alumnos y estimulen su capacidad de aprendizaje.
- Recurre a los diferentes medios y avances disponibles, así como el tiempo necesario según la motivación de la reunión de aprendizaje.
- Supervisa diferentes metodologías académicas para proporcionar una consideración específica a los alumnos que tienen necesidades educativas excepcionales.

- Evalúa el aprendizaje respecto a las metas establecidas y así aportar al área local de instrucción; también, toma en cuenta los contrastes individuales y los diversos entornos sociales de forma similar en la competencia.
- Instaura conexiones de respeto, cooperación y co-obligación en las familias, el área local y organizaciones estatales.
- Utiliza los conocimientos en ciclos de instrucción e informa de los resultados.
- Cooperar con sus compañeros, de forma cooperativa y con impulso, para intercambiar encuentros, organizar el trabajo de instrucción, seguir desarrollando la educación y construir económicamente un entorno basado en el voto en la escuela.
- Desarrolla, de forma independiente y conjunta o agrupada, proyectos de investigación, avances instructivos y mejora de la naturaleza en la asistencia instructiva de la escuela.
- Dinamiza de forma diferencial el trabajo orientado a la comunidad, las familias y la captación de los alumnos percibiendo sus compromisos.
- Incorpora, fundamentalmente en sus ensayos de enseñanza, la información social y los activos del área local y la circunstancia actual.
- Comparte con los grupos de sus alumnos, los especialistas del barrio y el área local las dificultades de su labor instructiva e informa sobre sus avances y resultados.

#### **2.2.4.2 Marco legal del desempeño docente**

Se ampara en los siguientes documentos legales y normativos de Perú, como:

Ley General de Educación, n.º 28044. Conceptualiza al docente como parte de este sistema educativo y establece lineamientos generales de la educación, las facultades y deberes del Estado, así como los derechos, las responsabilidades individuales y su función educadora.

En el artículo 13, la ley declara que la carrera docente y administrativa, a nivel del sistema educativo, incentiva el buen desempeño profesional.

Ley de Reforma Magisterial, n.º 29944. Esta ley indica los roles del docente; entre ellos, está valorar el mérito de su desempeño docente. Así, sus artículos 40 y 41 ponderan un movimiento de compromisos y oportunidades. El artículo 12 considera que la inspiración que impulsa a los educadores es apoyar las habilidades y la ejecución establecidas por el *Marco para el Buen Desempeño Docente* durante su práctica maestra. Para ello, aún persiste el vacío de afirmar el grado de progresión de las habilidades y ejecución del instructor en los aspectos de revisión, asociación informativa y el campo de la iluminación.

**Proyecto Educativo Nacional (PEN).** Tiene el objetivo de desplegar políticas pedagógicas que consideran maestros bien preparados para ejercer la docencia, políticas que implementa la CPM. Adicionalmente, se considera políticas de Estado para la evaluación, capacitación, contratación e ingreso a la Carrera Pública Magisterial como su debida escala y remuneraciones por su desempeño y buenas prácticas docente.

## **2.3. Bases conceptuales**

### **2.3.1. Liderazgo pedagógico.**

Es la acción de un líder es quien infunde y moviliza a una institución en función de la pedagogía, para que la escuela sea organizada y enfocada en el aprendizaje; por lo cual, debe relacionar el trabajo docente con el clima escolar y la contribución familiar.

Según Robinson (2012) menciona que hay cinco dimensiones del liderazgo pedagógico en relación al docente, que se detalla a continuación tres consideradas trascendentales.

- 1. Establecimiento de metas y expectativas,** se debe priorizar la elaboración entre los docentes y el líder, el establecimiento de la visión y misión para poner énfasis en el

trabajo de la eficacia formativa, priorizando la meta establecida anualmente, viendo así la necesidad de incorporarse en todos los quehaceres de la comunidad educativa.

2. **Uso estratégico de los recursos**, deben estar destinados, prioritariamente, a problemas que necesitan ser solucionados en primera instancia para garantizar la calidad educativa tanto en el nivel de infraestructura, salud y personal docente y administrativo. Así lograr encaminar hacia los objetivos trazados.
3. **Planificación, coordinación y evaluación del currículo educativo**, el liderazgo pedagógico debe mostrar resultados de alto impacto, para ello, se debe realizar constantes coordinaciones con los miembros de la institución, planificación para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos, y evaluación para replantear las estrategias trazadas, todo ello, bajo la constante comunicación con su plana docente y administrativo.

### **2.3.2. Liderazgo**

Constituye “la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002, p. 64). En tal orden de ideas, todo líder debe contribuir al desarrollo de la institución en consenso con los maestros.

### **2.3.3. Pedagógico**

Es el profesional de la educación que se propone instruir a los alumnos quiénes serán futuros ciudadanos de bien.

### **2.3.4. Desempeño docente.**

Va referido a la acción del educador, externa e internamente respecto al aula. Según el *Marco del Buen Desempeño Docente (2014)*, es el centro de esta indagación; se compone por cuatro dominios, nueve subdominios y cuarenta indicadores de desempeño aproximadamente, los cuales se ejecutan en los centros educativos del Perú. Entre ellos se tiene:

1. **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**, donde el docente hace uso pertinente de las planificaciones anuales, instrumentos de evaluación, unidades y sesiones de aprendizaje, viendo la realidad en la que se encuentra sus estudiantes pertenecientes a una determinada comunidad.
2. **Enseñanza para el aprendizaje**, el docente conoce diferentes estrategias para solucionar los problemas planteados a su comunidad educativas, logrando así el reto a trabajar, involucrando a los estudiantes sin exclusión alguna, aplicando estilos de aprendizaje para lograr una calidad educativa.
3. **Gestión de la escuela relacionada a la comunidad**, el cual involucra la participación activa del docente en distintas actividades realizadas en la institución y resaltar el trabajo cooperativo para solucionar los problemas evidenciados en su institución.
4. **Desarrollo profesional e identidad**, el profesor debe mostrar vocación al seguir actualizando en conocimientos referente a la educación, tener valores instruidos a nuestra carrera y brindar aportes a Proyecto Educativo Nacional.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Formulación de hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

- **Hg:** Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- **He1:** Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.
- **He2:** Existe relación entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.
- **He3:** Existe relación entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.

#### **3.2. Variable**

**V1:** Liderazgo pedagógico

**V2:** Desempeño docente

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
<b>Liderazgo pedagógico</b>	Es un conjunto de prácticas que los directores de las escuelas realizan para garantizar que el movimiento de fomento logre grados significativos de aprendizaje en los alumnos. (Gajardo y Ulloa, 2016)	Se utilizó el cuestionario para recoger la información.	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados</li> <li>Metas institucionales</li> <li>Difusión</li> </ul>	<b>Ordinal Recategorización</b> 5 = Muy alto 4 = Alto 3 = Medio 2 = Bajo 1 = Muy baja
			Uso estratégico de los recursos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos</li> <li>Mejoramiento</li> <li>Asignación</li> </ul>	
			Planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexión</li> <li>Coordinación y revisión</li> <li>Retroalimentación</li> <li>Monitoreo</li> </ul>	
<b>Desempeño docente</b>	Son todas aquellas actividades y acciones que realiza el maestro con la finalidad de lograr éxito en la calidad de aprendizajes en los estudiantes. (Montenegro, 2003)	El instrumento para el acopio de datos fue el cuestionario	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimientos</li> <li>Programación curricular</li> </ul>	<b>Ordinal Recategorizadas</b> Muy deficiente = Deficiente = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesos</li> <li>Resuelve</li> <li>Organiza</li> <li>Utiliza</li> </ul>	
			Gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interactúa</li> <li>Cooperación</li> <li>Uso</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación</li> <li>Participación</li> <li>Valores</li> <li>Toma decisiones</li> </ul>	

### **3.4. Tipo y nivel de investigación**

#### **3.4.1. Tipo de investigación**

Estudio básico. Citando a Orellana y Huamán (1999) la investigación básica estudia hechos y acontecimiento que ocurren en el contexto objetivo con la finalidad de describir tal como se comporta en el mundo real.

Su naturaleza es estudiar los eventos o fenómenos tal como realmente existen, describiendo sus características y relaciones más simples.

#### **3.4.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación es correlacional. Para Oseda (2008) este nivel de estudio está orientado a determinar la relación entre las variables; es decir, cómo ambas variables se afectan requieren mutuamente. Entonces, con la investigación se buscó describir el nivel de relación entre las variables estudiadas.

Asimismo, el estudio es de nivel correlacional porque busca describir el comportamiento de las variables sin manipular ni someter a tratamiento experimental; ya que, solo busca conocer el grado de relación entre las variables.

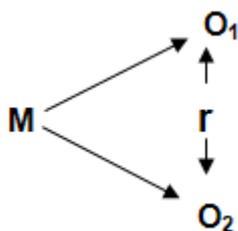
### **3.5. Método**

En la ejecución del trabajo de investigación, se aplicó el método hipotético-deductivo, que, para Bernal (2010) son pasos que sigue partiendo de la formulación de respuestas tentativas para luego ser demostradas cotejando con los datos reales.

Se define como un enfoque de investigación que comienza con una teoría de cómo funcionan las cosas y deriva hipótesis comprobables de esa teoría, para generar un razonamiento deductivo en base a reglas generales, se busca las suposiciones e ideas para llegar a afirmaciones sobre cómo se ve y funciona el mundo. Por ello, se buscó en mis variables refutar o aseverar la aceptación de las hipótesis planteadas.

### 3.6. Diseño de investigación

Estudio de diseño no experimental (descriptivo-correlacional). En términos de Sánchez y Reyes (1996) este diseño describe la relación entre dos variables, pero su desarrollo es en una sola muestra. Es decir, busca describir el comportamiento de las variables en una sola muestra.



**Donde**

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2

r = Correlación entre las variables de estudio

### 3.7. Población y muestra

#### 3.7.1. Población

La población, para Tamayo (2003) es todo el conglomerado de sujetos que se toma para desarrollar la investigación; es decir, una población puede estar constituido por un conjunto de sujetos que presentan o comparten rasgos comunes. Por consiguiente, la población estuvo constituida por 86 docentes que laboran en instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.

#### 3.7.2. Muestra

Según Carrasco (2013) la muestra de estudio es aquella fracción que se toma de la población de estudio; mejor dicho, la muestra lo conforma el pequeño grupo que se toma de la población; tal como se tomó para el desarrollo del estudio. Por cuanto, la muestra estuvo

constituida por 62 docentes que laboran en instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.

### **3.8. Técnicas e instrumentos**

#### **3.8.1. Técnicas**

Por técnica de investigación, debemos entender a los procedimientos que se siguen para el acopio de información. En tal virtud, la técnica aplicada fue la encuesta, al respecto Muñoz (2011) afirma que esta técnica de estudio permite al investigador desarrollar conjunto de actividades para lograr obtener la información pertinente.

#### **3.8.2. Instrumentos**

En la ejecución de la investigación se utilizó el cuestionario, este instrumento de acuerdo con Ñaupas et al. (2014) contiene las preguntas sobre cada dimensión en función de los indicadores de cada variable de estudio todo ello sirve para comprobar la hipótesis.

En tal sentido, el cuestionario implica la formulación de un conjunto de interrogantes escritas en un documento, relevante para trabajar la hipótesis, las variables y medidas de indagación. El propósito es coleccionar informaciones y probar la hipótesis de trabajo.

### **3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos**

#### **3.9.1. Validez**

El instrumento se validó mediante la opinión de expertos, por medio de los resultados de la validación por juicio de expertos se faculta el instrumento para el acopio de información. Esto significa que el contenido del instrumento fue apropiado para medir lo que se tiene que medir sobre la variable medida (ver resultados de validación de instrumento en el anexo 3).

#### **3.9.2. Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos se ha desarrollado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach; así mismo, el puntaje resultante fue 0,812 en cuanto a la variable liderazgo

directivo, en el nivel bueno. Por su parte, el desempeño docente llegó a obtener un puntaje de 0,864, que se ubica en el nivel bueno. Cabe indicar que los resultados están basados en la prueba piloto.

### **3.10. Técnicas de procesamiento de datos**

El procesamiento aplicando el programa estadístico SPSS, versión 25,0; del mismo modo, el programa Excel para Windows. Las tablas y gráficos representan a la estadística descriptiva; mientras que el estadígrafo de Tau\_b de Kendall se aplicó en la ejecución de las hipótesis.

### **3.11. Aspectos éticos**

La investigación en su desarrollo ha tenido que acopiar información de otros autores referidos al tema de estudio; los mismos fueron citados tal como orienta las normas APA, en su séptima edición. Por otro lado, la identidad de los docentes encuestados y sus respectivas respuestas tomadas se mantienen en reserva, por razones éticas y no comprometer su normal desarrollo. Asimismo, los datos mostrados en esta investigación fueron de primera fuente.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados a nivel descriptivo

**Tabla 1**

*Contraste entre liderazgo pedagógico y desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Regular	Bueno	Excelente	Total
Liderazgo pedagógico	Medio	n	8	9	0	17
		%	12,9 %	14,5 %	0,0 %	27,4 %
	Alto	n	2	40	3	45
		%	3,2 %	64,5 %	4,8 %	72,6 %
Total	n	10	49	3	62	
	%	16,1 %	79,0 %	4,8 %	100,0 %	

En la tabla 1, se observa que el 72,6 % de los encuestados califica al liderazgo pedagógico en nivel alto. Por otra parte, el 79,0 % de los docentes califican su desempeño en nivel bueno. Lo que demuestra que, a un alto liderazgo pedagógico, le corresponde un buen desempeño docente.

**Tabla 2***Contraste entre establecimiento de metas y expectativas y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Establecimiento de metas y expectativas	Medio	n	4	8	0	12
		%	6,5 %	12,9 %	0,0 %	19,4 %
	Alto	n	6	37	1	44
		%	9,7 %	59,7 %	1,6 %	71,0 %
	Muy alto	n	0	4	2	6
		%	0,0 %	6,5 %	3,2 %	9,7 %
Total	n	10	49	3	62	
	%	16,1 %	79,0 %	4,8 %	100,0 %	

En la tabla 2, se observa que el 71,0 % de encuestados califica al establecimiento de metas y expectativas en nivel alto; el 19,4 %, en nivel medio; mientras que el 9,7 %, en nivel muy alto. Por otra parte, el 79,0 % de los docentes califica su desempeño en nivel bueno; el 16,1 %, en regular; mientras que el 4,8 %, en nivel excelente. Entonces, un alto establecimiento de metas en una institución permite que los docentes tengan un buen desempeño en la formación de la calidad de estudiantes.

**Tabla 3***Contraste entre uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Uso estratégico de recursos	Medio	n	10	15	0	25
		%	16,1 %	24,2 %	0,0 %	40,3 %
	Alto	n	0	33	1	34
		%	0,0 %	53,2 %	1,6 %	54,8 %
	Muy alto	n	0	1	2	3
		%	0,0 %	1,6 %	3,2 %	4,8 %
Total	n	10	49	3	62	
	%	16,1 %	79,0 %	4,8 %	100,0 %	

En la tabla 3, se observa que el 54,8 % de los encuestados califica al uso estratégico de recursos en nivel alto. Por otra parte, el 79,0 % de los docentes califica su desempeño en nivel bueno; el 16,1 %, en regular; mientras que el 4,8%, en nivel excelente. Por ende, una institución organizada estratégicamente contribuye a que los profesores tengan un buen desempeño profesional para el logro de la calidad educativa.

**Tabla 4**

*Contraste entre planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Planteamientos, coordinación y evaluación de los aprendizajes	Medio	n	6	3	0	9
		%	9,7 %	4,8 %	0,0 %	14,5 %
	Alto	n	4	43	0	47
		%	6,5 %	69,4 %	0,0 %	75,8 %
	Muy alto	n	0	3	3	6
		%	0,0 %	4,8 %	4,8 %	9,7 %
Total		n	10	49	3	62
		%	16,1 %	79,0 %	4,8 %	100,0 %

En la tabla 4, se observa que el 75,8 % de los encuestados califican a los planteamientos, coordinación y evaluación de los aprendizajes en nivel alto. Por otra parte, el 79,0 % de los docentes califica su desempeño en nivel bueno; el 16,1 %, en regular; mientras que el 4,8 %, en nivel excelente. Entonces, la preparación de una evaluación de alta calidad está relacionada con el buen desempeño que tiene el profesional de la educación.

## 4.2. Resultados a nivel inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
N		62	62
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,73	3,89
	Desv. Desviación	,450	,447
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,455	,438
	Positivo	,271	,352
	Negativo	-,455	-,438
Estadístico de prueba		,455	,438
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Los resultados de la tabla 5 muestran que el nivel de significancia es menor a 0,05; por tanto, la distribución de los datos proviene de una distribución no normal. Siendo así, la prueba de hipótesis se desarrolló con el estadígrafo Tau b de Kendall.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis

#### 4.2.2.1 Hipótesis general

##### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

**b) Nivel de significancia**

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

**c) Cálculo estadístico****Tabla 6**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente*

		Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Liderazgo pedagógico	1,000	,494**
	Desempeño docente	,494**	1,000

**Decisión**

Siendo Tau b de Kendall: 0,494 (moderada correlación) y p es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se concluye en que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

#### 4.2.2.2 Primera hipótesis específica

**Tabla 7**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Establecimiento de metas y expectativas	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Establecimiento de metas y expectativas	Coefficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	62	62
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	62	62

Siendo Tau b de Kendall: 0,340 (baja correlación) y  $p$  es  $0,005 < 0,05$ ; en consecuencia, se concluye que: Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente. ( $t_b = 0.340$ ;  $p = 0,005 < 0.05$ ).

#### 4.2.2.3 Segunda hipótesis específica

**Tabla 8**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente*

			Uso estratégico de recursos	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Uso estratégico de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Siendo Tau b de Kendall: 0,580 (moderada correlación) y p es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se concluye en que existe relación entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente. ( $t_b = 0.580$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ ).

#### 4.2.2.4 Tercera hipótesis específica

**Tabla 9**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente*

Correlaciones				
			Planteamientos, coordinación y evaluación de los aprendizajes	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Planteamientos, coordinación y evaluación de los aprendizajes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 62	,624** ,000 62
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,624** ,000 62	1,000 . 62

Siendo Tau b de Kendall: 0,624 (moderada correlación) y p es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se concluye en que existe relación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente. ( $t_b = 0.624$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ )

### 4.3. Discusión de resultados

Para ofrecer una educación integral a los usuarios, es importante desplegar un liderazgo pedagógico oportuno, el cual es denominado por el Minedu (2014) como el proceso en que el líder administra las labores en “la comunidad educativa en función de lo pedagógico, para que la escuela se organice y conduzca en función a los aprendizajes; para ello, debe vincular el trabajo docente, el clima escolar y la participación de las familias” (p. 14). De esta manera, se puede generar un ambiente agradable y propicio donde exista una convivencia armónica y

lograr un desempeño docente eficaz. En relación con ello, se ha trabajado en el proceso con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, el cual se contrastó con estudios diversos.

En relación a la hipótesis general, se llegó a concluir en que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ( $t_b = 0.494$ ;  $p = 000 < 0.05$ ), lo cual muestra una correlación moderada. Este resultado es avalado por Rodríguez (2019), quien determinó que existe relación entre ambas variables. También, Mestanza (2017) mostró que el director que ejerce el liderazgo pedagógico adecuadamente logra desarrollar un desempeño docente adecuado. Igualmente, Angulo (2019) demuestra que existe entre las variables de estudio, pues el Spearman es  $R=0,794$ . Además, Argote (2018) mencionó que el liderazgo influye en el desempeño docente; pero, en este caso, el liderazgo fue de tipo directivo. El resultado nos muestra que todo liderazgo pedagógico bien planificado, con sentido humano, contribuye a que los profesores puedan ejercer con acierto la conducción de la enseñanza; puesto que una buena formación contribuye a que los alumnos aprendan en forma significativa; es decir, alumnos bien formados tienen la capacidad de resolver problemas que requieren mayor pensamiento crítico. Siendo así, en el estudio, se logró mostrar que los docentes siempre responden al liderazgo que existe dentro de una institución. Por otro lado, se pone en evidencia que, en el estudio, no se logró determinar el tipo de liderazgo; pero se logró comprobar que un buen líder cuenta con buenos maestros y buenos maestros educan mejor. De igual forma, UNESCO (2018), manifiesta que un desempeño de calidad es aquel que está en permanente supervisión; el mismo hace que el profesor siga en preparación continua. Asimismo, Bravo (2018) recomienda que la buena práctica docente permite a los estudiantes mejorar en su nivel de aprendizaje. En tal caso, las investigaciones de los autores señalados concuerdan con las conclusiones halladas, en el sentido que todo liderazgo está en estrecha relación con toda actividad docente en bien de la comunidad.

Respecto a la hipótesis específica 1, se llegó a concluir en que existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente ( $t_b = 0.340$ ;  $p = 0,005 < 0.05$ ), donde se evidencia una baja correlación. Esto también es sustentado por Ocarina (2017), quien mencionó que existe una relación entre el establecimiento de metas, expectativas y el desempeño docente, corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendal. Por su lado, Huamán (2018) determinó la relación que existe y recomendó seguir investigando en los distintos lugares la aplicación de este tipo de investigaciones para establecer hallazgos comunes. Las metas establecidas juntamente, docente y director, contribuyen a que los miembros de la organización educativa busquen mayor y mejor desempeño en el ejercicio de la institución; es decir, asumen con responsabilidad las metas establecidas por ellos mismos. El vacío dentro de este campo es que no se vio qué metas son las que siguen los docentes; pero sí se logró aflorar el trabajo por parte de los docentes en lograr las metas trazadas.

Por otro lado, en la hipótesis específica 2, se determinó que existe relación entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente ( $t_b = 0.580$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ ). Este hecho es avalado por Ventura y Baldeón (2014) que todo liderazgo permite que los subordinados sean influidos en su desempeño. Por otro lado, para Manuel (2016) encontró relación entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente de acuerdo al Tau B de Kendall:  $0,600$ ;  $p < 0,05$ . Por lo tanto, se logró conocer la importancia de las estrategias que aplica el líder pedagógico para el logro de la asertividad y efectividad en la praxis pedagógica de los profesores. Por otra parte, no se logró especificar las estrategias que aplica el director para motivar a los docentes a que tengan un buen trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se llegó a concluir que existe relación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente ( $t_b = 0.624$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ ), el cual muestra una moderada correlación. También, la Unesco (2018) demostró que el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ha incrementado en un 14 %,

incluyendo su calidad educativa, incrementando el salario docente. Por otro lado, Gómez y Huamaní (2018) muestran que el liderazgo pedagógico es importante para el desarrollo de una institución. En tal sentido, una buena gestión logra resultados satisfactorios; tal es el caso que los docentes trabajan mejor con resultados evidentes cuando el director lidera el desarrollo institucional.

En relación a lo expuesto, se debe revelar que, en los niveles, existen algunos vacíos que se tendrían que trabajar en la investigación; tal es el caso de la parte subjetiva de los docentes y directivos. Esto quiere decir que se debe estudiar cómo es la institución en que vive, qué les gusta de ella y cómo les gustaría que fuera la institución educativa donde se desempeña. Además, los diversos estudios realizados por los diferentes autores se desarrollaron en diversos contextos y con profesionales con maneras de pensar particulares. Finalmente, cabe indicar que el estudio está orientado a brindar información sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente; el cual servirá de mucha ayuda como antecedente para estudios posteriores.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Puesto que  $t_b = 0.494$ , moderada correlación; mientras que  $p = 0,000 < 0.05$ ; además, a nivel descriptivo, se tiene que el liderazgo pedagógico es de alto nivel (72,6 %) y el desempeño docente es de nivel bueno (79,0 %), ( $H_1$ ). ( $t_b = 0.494$ ;  $p = 000 < 0.05$ ).
2. Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente. Puesto que  $t_b = 0.340$ , baja correlación; mientras que  $p = 0,005 < 0.05$ ; además, a nivel descriptivo, se tiene que el establecimiento de metas y expectativas está en nivel alto (71,0 %), ( $t_b = 0.340$ ;  $p = 0,005 < 0.05$ ).
3. Existe relación entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente. Puesto que  $t_b = 0.580$ , moderada correlación; mientras que  $p = 0,000 < 0.05$ ; además, a nivel descriptivo, se tiene que el uso estratégico de recursos está en nivel alto (54,8 %), ( $t_b = 0.580$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ ).
4. Existe relación entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente. Puesto que  $t_b = 0.624$ , moderada correlación; mientras que  $p = 0,000 < 0.05$ ; además, a nivel descriptivo, se tiene que los planteamientos, coordinación y evaluación de los aprendizajes están en nivel alto (75,8 %), ( $t_b = 0.624$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

Considerando el nivel de importancia que tiene la presente investigación y en función de los resultados obtenidos, a continuación, se formulan las recomendaciones:

1. Al Ministerio de Educación, elabore, diseñe y ejecute un programa orientado a desarrollar temas relacionados a liderazgo pedagógico en los directivos; además, sobre dominio del desempeño docente en los maestros, para promover y fortalecer un buen liderazgo pedagógico y el fortalecimiento del desempeño docente; por consiguiente, eleven el aprendizaje de los estudiantes.
2. A los órganos educativos descentralizados como la Dirección Regional de Educación y las Ugel, incorporen capacitaciones sobre planificación, mediación, documentos pedagógicos y estrategias pertinentes para optimizar el rendimiento en el desempeño docente y las estrategias de solución ante los problemas.
3. A la Institución Educativa Gervasio Santillana, se planteen objetivos que favorezcan y optimicen el aprendizaje escolar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, L. (2010). *Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional: Tensiones y contradicciones de la ley de subvención escolar preferencial en un contexto rural*. Psicoperspectivas.
- Angulo, V. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N°80386 de Chepén, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Argote, D. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la provincia de Ilo, Moquegua 2016*. Universidad Nacional de Arequipa.
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica* [Tesis de maestría, Universidad de Maracaibo]. Archivo digital. <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Bolívar, A. (2010). Aprende a liderar Líderes. Competencias de liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *RACO*, 47(2), 253-275. <http://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/view/248536/332663>
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas. <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Bolívar, A. (2010). *Rol del directivo escolar: de la gestión administrativa al liderazgo pedagógico*. Seminario Internacional de Gestión Escolar.
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017* [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio institucional UTPL.

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%C3%B1oz%20Mar%C3%ADa%20Alejandra.pdf>

- Castro, A. y Lupano, M. (2005). *Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida*. Boletín pedagógico de psicología.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la investigación científica y tecnológica*. Madrid, España.
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca" del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional UIGV.  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N\\_06050706\\_MESTANZA\\_SAAVEDRA\\_SEGUNDO\\_MANUEL.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2)
- Cuevas, M. y Díaz, F. (2008). *Liderazgo de los directores y calidad de la educación*. Revista de currículo y formación del profesorado.
- De la Cruz, F. (2018). *Desempeño docente y logros de aprendizaje en los estudiantes del Segundo Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "María Parado de Bellido" del Distrito de Cangallo, Ayacucho, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28606>
- Domínguez, F. y Mezanza, J. (1996). *Manual de Organización de Instituciones educativas*. Escuela Española.
- Chiavenato, L. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc.— Grauw-Hill.

- Chiavenato, L. (2000). *Administración de recurso humanos*. MC– Graww
- Hernández, Fernández, Baptista (2015). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.) Mc Graw-Hill
- Huamán, M. (2018). *Liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa N° 14073 Luis Alfaro Calle de Andamarca-Lucanas, región Ayacucho*. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Huarancca, E. (2017). *Supervisión educativa y logros de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito “Jesús Nazareno” - Ayacucho – 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7016/Huarancca\\_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7016/Huarancca_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, L. y Huamaní, O. (2018). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Gonzáles Vigil” Huanta-Ayacucho, 2018*. Universidad Nacional César Vallejo.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), pp. 61-77. [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen2\\_numero2/articulo\\_5.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf)
- Jiménez, A. (2017). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de de Huaral-2016*. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago, Chile: Fundación de Chile.

- Leithwood, K. y Riehl, C. (2009). *¿Qué sabemos del liderazgo directivo?* En: *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación Fundación de Chile. Santiago de Chile.
- López, R. (2003). *Nuevo manual del supervisor, director y docente*. Caracas, Venezuela. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N\\_06050706\\_MESTANZA\\_SAAVEDRA\\_SEGUNDO\\_MANUEL.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2)
- Orellana, K. (2003). *La administración como la disposición de enfoques y practicas importante*. México: McGraw-Hill.
- Orellana, G. y Huamán, L. (1999). *Diseño y elaboración de proyectos de investigación pedagógica*. Instituto Andino de Pedagogía de la UNCP. Huancayo, Perú.
- Oseda, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Pirámide.
- Madrigal, B. (2016). *Liderazgo y aprendizaje*. México i: Mc Graw-Hill
- Manuel, K. (2016). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en educación inicial*. Ayacucho, 2015. Universidad César Vallejo.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Ministerio de educación (2014). *Docencia*. <http://www.minedu.gob.pe/p/politicas-docencia-presentacion.html>.
- Ministerio de Educación (2004). Ley N° 28044. *Ley General de Educación*. MED.
- Ministerio de Educación (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. MED.
- Ministerio de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional*. MED.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen desempeño Directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

- Moisés, B. (2017). *Diseño del proyecto de investigación científica*. San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Montenegro, J. (2013). *Características del perfil de un director*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2.<sup>a</sup> ed.).  
<http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4.<sup>a</sup> ed.). Ediciones de la U.  
[https://drive.google.com/file/d/1FTxQdR8XGehXZwSX2cLuN\\_PzVAKR\\_c69/view?fbclid=IwAR3vZbw08uvTnVxBRYWRUmEuFNZk68g8gUOx30hYMrox62IPQYmrjoYmvYs](https://drive.google.com/file/d/1FTxQdR8XGehXZwSX2cLuN_PzVAKR_c69/view?fbclid=IwAR3vZbw08uvTnVxBRYWRUmEuFNZk68g8gUOx30hYMrox62IPQYmrjoYmvYs)
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Prentice Hall. México.
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio. Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE*, 4(4), 11- 24.  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>
- Ponce, R. (2014) *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. Chile: Universidad del BioBio.
- Radio Programas Perú (25 de junio de 2020): *Ayacucho: escolares no acceden a clases virtuales por falta de antenas*. <https://rpp.pe/peru/ayacucho/ayacucho-escolares-no-acceden-a-clases-virtuales-de-aprendo-en-casa-por-falta-de-antenas-noticia-1275749>
- Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *LEX*, 17(23).  
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>

- Raxuleu, A. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. Vigésimotercera edición. Edición tricentenario. <https://dle.rae.es/liderazgo?m=form>
- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja-departamento de Junín-2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/365/TM%202714%20R1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reeves, K. (2013). *Liderazgo directivo en las escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional UC. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102500>.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Tercera edición. Pearson UNED.
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Universidad de la Sabana.
- Rodríguez, M (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7287/Rodriguez\\_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7287/Rodriguez_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino

- Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC.  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseño en la investigación científica aplicados a la psicología, educación y ciencias sociales*. Editorial Mantaro.
- Sánchez, M. (2016). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la IEP "José de San Martín" del Municipio de Tandil, Argentina* [Tesis de licenciatura, Universidad de Mendoza]. <https://um.edu.ar/biblioteca/>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4.<sup>a</sup> ed.). Limusa. Noriega Editores.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)
- Ucharima, G. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la zona urbana del distrito de Cangallo-2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19677/ucharima\\_sg-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19677/ucharima_sg-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- UNESCO (2015). *Diagnóstico situacional del desempeño docente en países de latinoamérica*. Buenos Aires: Unesco.
- Urbina, J. (2013). *Planificación institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pedro Machado, Sulla, Honduras* [Tesis inédita, Universidad Nacional Autónoma de Honduras]. Repositorio UNAH. <https://des.unah.edu.hn/repositorio/>
- Valdés, H. (2009). *La evaluación del desempeño docente: Un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*.

[http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20de%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20de%20desempeno%20del%20docente.pdf)

Vela, G. A. (2017). *Teorías implícitas de los directores para el liderazgo pedagógico en los Ceba de Arequipa (estudio de casos)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional UNSA <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4368>

Ventura, E. y Baldeón, E. (2014). *El director como líder pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa "San Martín de Porres" Tambo-La Mar, Ayacucho-2013* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=55&offset=28245&etal=-1&sort\\_by=1&type=title&starts\\_with=L&order=ASC&locale-attribute=es](https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=55&offset=28245&etal=-1&sort_by=1&type=title&starts_with=L&order=ASC&locale-attribute=es)

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Sivia. Ayacucho, 2021.

**Autora:** Br. Aries Roxana Pañao Romaní

**Asesor:** Dr. Eloy Feria Macizo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>Pe1:</b> ¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021?</p> <p><b>Pe2:</b> ¿Qué relación existe entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia- Ayacucho-2021?</p> <p><b>Pe3:</b> ¿Qué relación existe entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia- Ayacucho-2021?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>Oe1:</b> Determinar la relación que existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p> <p><b>Oe2:</b> Establecer la relación que existe entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p> <p><b>Oe3:</b> Identificar la relación que existe entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p> <p><b>ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>He1:</b> Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p> <p><b>He2:</b> Existe relación entre el uso estratégico de los recursos pedagógicos y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p> <p><b>He3:</b> Existe relación entre el planeamiento, la coordinación y la evaluación de los aprendizajes con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho-2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Liderazgo pedagógico</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de metas y expectativas.</li> <li>• Uso estratégico de los recursos.</li> <li>• Planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes.</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> Desempeño docente</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad e identidad.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de estudio:</b> No experimental. <b>Diseño de investigación</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 86 docentes que laboran en instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho, 2021. <b>Muestra:</b> 62 docentes que laboran en instituciones educativas del distrito de Sivia, Ayacucho, 2021. <b>Muestreo:</b> No probabilístico.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Los datos serán procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 26.0. <b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia. <b>A nivel inferencial:</b> Se aplicó el estadígrafo de Tau<sub>b</sub> de Kendal.</p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN  
 MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Por favor, lea con atención cada ítem y marque con un aspa la alternativa de su preferencia, según el siguiente cuadro:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

LIDERAZGO PEDAGÓGICO						
N.º	Establecimiento de metas y expectativas	Valores				
1	Los resultados de los aprendizajes de los estudiantes se deben a la buena gestión de los directivos.	1	2	3	4	5
2	Los directivos lideran el establecimiento de metas de aprendizaje a nivel institucional	1	2	3	4	5
3	Los directivos difunden las metas y resultados de los aprendizajes de los estudiantes, al final de cada bimestre o trimestre, entre la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
Uso estratégico de los recursos						
4	Los directivos realizan las gestiones ante las instancias correspondientes para contar con los materiales educativos necesarios	1	2	3	4	5
5	Los directivos realizan la gestión correspondiente para contar con el presupuesto asignado para mantenimiento de infraestructura y servicios.	1	2	3	4	5
6	Los directivos destinan los recursos económicos y materiales en el mejoramiento escolar.	1	2	3	4	5

<b>Planeamiento, coordinación y evaluación de los aprendizajes</b>						
7	Los directivos aprovechan toda ocasión para reflexionar con los docentes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
8	Los directivos monitorean la práctica docente en forma periódica, en el aula.	1	2	3	4	5
9	Los directivos retroalimentan la práctica docente en forma pedagógica.	1	2	3	4	5

### Ficha técnica

Nombre original y autor	Cuestionario de liderazgo pedagógico
Autor	Pablo Antonio Pérez Blas
Disponible en:	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25691/PEREZ_BP.pdf?sequence=1">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25691/PEREZ_BP.pdf?sequence=1</a>
Adaptado	Ever Jair Felices Pacheco
Año de edición	2018
País de origen	Universidad César Vallejo – Perú.
Administración	Directa
Duración	20 minutos
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar el compromiso laboral docente
Dimensiones	Establecimiento de metas y expectativas. Uso estratégico de los recursos. Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. Garantizar un ambiente seguro y de soporte.
Campo de aplicación	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez	El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad del instrumento se obtuvo, a partir del análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach = 0.962, que muestra una consistencia interna de nivel muy buena.
Aspectos a evaluar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de metas y expectativas.</li> <li>• Uso estratégico de los recursos.</li> <li>• Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</li> </ul>
Calificación	Según escala de tipo Likert.
Categorías	<p>La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Indiferente</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p><b>Rangos</b></p> <p>5 = Muy alto</p> <p>4 = Alto</p> <p>3 = Medio</p> <p>2 = Bajo</p> <p>1 = Muy bajo</p>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**MAESTRIA EN GESTION EDUCACIONAL**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

**Presentación:** Estimado (a) Docente.

Nuestra intención es recoger información sobre el desempeño docente, dentro del Marco del Buen Desempeño Docente, para fines de investigación. Para ello queremos pedirle su colaboración para responder el presente cuestionario que no le tomará mucho tiempo. Este cuestionario es estrictamente confidencial y solo será utilizado con fines establecidos. Tus respuestas serán útiles para nuestra investigación.

**Instrucciones:**

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y responda marcando con una equis o aspa (X) en sólo uno de los cuadros de cada pregunta que creas conveniente que tienen los siguientes valores:

1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
<b>N.º</b>	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
<b>2</b>	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
<b>3</b>	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	1	2	3	4	5
<b>4</b>	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
<b>5</b>	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					

6	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					
7	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
8	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
9	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
10	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
11	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
12	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					
13	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.					

¡Gracias por su apoyo!

### Ficha técnica

Instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Autores	Ministerio de Educación
Origen	Sistema de evaluación del desempeño docente. MED 2012
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas públicas
Administración	Individual
Objetivo	Valorar el desempeño docente
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Adaptación	Br. Guerra Olivares, Yris Zoraida
Campo de aplicación	Docentes de las instituciones educativas públicas.
Duración	El tiempo de aplicación de este instrumento es de 90 minutos aproximadamente.
Calificación	La escala de valoración es intervalo: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. <b>Recategorizadas</b> 1. Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

### Anexo 3: Resultados de la validación estadística de los instrumentos

<b>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b>		
<b>N.º de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>
1	0,52	Válido
2	0,36	Válido
3	0,43	Válido
4	0,33	Válido
5	0,55	Válido
6	0,41	Válido
7	0,32	Válido
8	0,64	Válido
9	0,29	Válido

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>		
<b>N.º de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>
1	0,54	Válido
2	0,65	Válido
3	0,39	Válido
4	0,76	Válido
5	0,55	Válido
6	0,66	Válido
7	0,47	Válido
8	0,49	Válido
9	0,87	Válido
10	0,54	Válido
11	0,62	Válido
12	0,68	Válido
13	0,39	Válido
14	0,48	Válido

## Anexo 4: Base de datos

LIDERAZGO PEDAGÓGICO													
N°	Dimensión 1				Dimensión 2				Dimensión 3				Ord.
	P1	P2	P3	Ord.	P4	P5	P6	Ord.	P7	P8	P9	Ord.	TOTAL
1	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4
3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
7	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	2	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3
9	2	5	3	3	2	3	3	3	3	5	3	4	3
10	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
11	2	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
12	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
13	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
14	4	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	5	4	4
16	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
17	4	2	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4
18	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
19	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
20	2	4	5	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3
21	2	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
22	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
23	2	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	2	4	2	5	5	4	4
28	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
30	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
31	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
33	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3
34	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
37	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
38	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4
39	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4
40	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4

41	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4
42	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4
43	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
44	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
45	2	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3
46	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
47	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
48	4	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	5	4	4
50	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4
52	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
53	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
54	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
55	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4
56	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
57	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
58	2	4	5	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3
59	2	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
60	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
61	2	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

DESEMPEÑO DOCENTE															
N°	Dimensión 1			Dimensión 2					Dimensión 3			Dimensión 4			TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4
2	3	3	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	2	4
3	2	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	2	4
5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	1	2	4
6	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
7	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
8	2	2	2	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3
9	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
10	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4
11	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
12	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4
14	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4
15	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
16	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4

19	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4
20	4	4	5	5	4	3	5	4	1	1	4	3	4	1	3
21	5	4	4	4	1	4	4	5	3	4	1	1	4	1	3
22	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
24	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
26	2	2	2	3	5	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4
27	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
28	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4
29	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
30	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
31	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4
32	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4
33	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
34	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
36	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4
37	4	4	5	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
38	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
40	2	2	2	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3
41	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
42	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4
43	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
44	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
45	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4
46	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4
47	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
48	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
50	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4
51	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4
52	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
53	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	1	4	1	3
55	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
57	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
59	2	2	2	3	5	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4
60	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
61	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3
62	4	2	2	4	2	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4

## Anexo 5: Resultados de confiabilidad

### Confiabilidad: Liderazgo pedagógico

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	9

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	30,1000	11,656	,479	,797
VAR00002	29,5000	11,611	,342	,814
VAR00003	29,5000	10,056	,736	,763
VAR00004	29,7000	9,567	,932	,738
VAR00005	29,3000	11,344	,438	,801
VAR00006	29,7000	12,678	,118	,837
VAR00007	30,4000	10,489	,539	,789
VAR00008	29,7000	10,233	,736	,764
VAR00009	30,1000	11,433	,357	,813

## Confiabilidad: Desempeño docente

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	14

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	52,9000	58,989	,188	,867
VAR00002	53,0000	52,000	,523	,855
VAR00003	52,5000	50,278	,637	,848
VAR00004	52,7000	59,789	-,023	,877
VAR00005	53,0000	51,778	,540	,854
VAR00006	52,7000	54,678	,381	,862
VAR00007	52,5000	52,944	,512	,855
VAR00008	53,0000	49,556	,720	,843
VAR00009	53,2000	48,400	,653	,847
VAR00010	53,0000	45,111	,678	,846
VAR00011	53,0000	53,333	,503	,856
VAR00012	53,3000	51,567	,656	,848
VAR00013	52,9000	53,211	,580	,853
VAR00014	53,3000	50,233	,576	,852

**Anexo 6: Constancia sobre la aplicación de los instrumentos**



**“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”**

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
“RICARDO PALMA” DE SIVIA, DEL DISTRITO DE SIVIA, DE LA  
PROVINCIA DE HUANTA, REGIÓN AYACUCHO; OTORGA LA  
PRESENTE:**

**CONSTANCIA**

Que la Bach. Aries Roxana Pañao Romani, identificada con DNI 48232621, de la Escuela de Posgrado de la UNSCH, aplicó su instrumento de investigación (Cuestionario), del Proyecto de Tesis Titulado: “Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Distrito de Sivia. Ayacucho - 2021”, para obtener el grado académico de magíster en Educación con mención en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición de la interesada, para lo fines que estime conveniente.

Sivia, 20 de octubre del 2021

Atentamente



CE N° 38789Mx-P  
“RICARDO PALMA” SIVIA  
Prof. Henry Sinchitula Pañilla  
C.N. 102860253  
DIRECTOR



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"GERVASIO SANTILLANA" DE SIVIA, DEL DISTRITO DE SIVIA, DE  
LA PROVINCIA DE HUANTA, REGIÓN AYACUCHO; OTORGA LA  
PRESENTE:

## CONSTANCIA

Que la Bach. Aries Roxana Pañao Romani, identificada con DNI 48232621, de la Escuela de Posgrado de la UNSCH, aplicó su instrumento de investigación (Cuestionario), del Proyecto de Tesis Titulado: "Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Distrito de Sivia. Ayacucho- 2021", para obtener el grado académico de magíster en Educación con mención en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición de la interesada, para lo fines que estime conveniente.

Sivia, 26 de octubre del 2021

Atentamente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL AYACUCHO  
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA  
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Mg. Guillermo C. Valdivia  
DIRECCIÓN

Anexo 7: Galería fotográfica





**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 110-2023-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° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR</b>	Bach. ARIES ROXANA PAÑAO ROMANI
<b>DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
<b>GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA</b>	MAESTRO
<b>DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO</b>	MAESTRO EN EDUCACIÓN , MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
<b>TÍTULO DE TESIS</b>	LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SIVIA, AYACUCHO - 2021
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:</b>	13% de similitud
<b>Nº DE TRABAJO</b>	2136257098
<b>FECHA</b>	24-jul.-2023

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.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTOBAL DE HUAMANCA  
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Área Académica

Ayacucho, 24 de julio del 2023.

# LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SIVIA, AYACUCHO - 2021

*por Aries Roxana Paño Romani*

---

**Fecha de entrega:** 24-jul-2023 03:50p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2136257098

**Nombre del archivo:** Aries\_Pa\_ao\_-INDICE\_CORREGIDO.docx (2.27M)

**Total de palabras:** 17764

**Total de caracteres:** 93364

# LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SIVIA, AYACUCHO - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	5%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

10

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR**  
**AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCIÓN GESTION EDUCACIONAL**  
**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0080-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 8:00 a.m. del 1 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS** y el **Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SIVIA, AYACUCHO-2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. Arias Roxana PAÑAO ROMANI**. Teniendo como asesor al **Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: 15 (Quince)

**CALIFICACION (\*)**

Aprobado por unanimidad	✓
Aprobado por Mayoría	
Desaprobada por Unanimidad	
Desaprobada por mayoría	

(\*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue a la **Bach. Arias Roxana PAÑAO ROMANI**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACION, MENCIÓN EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las...9:30... hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las...9:40... hrs. Del 01 de febrero 2022.

.....  
**Mg. Roaldo PINO ANAYA**  
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....  
**Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**  
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....  
**Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS**  
Miembro

.....  
**Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI**  
Miembro

.....  
**Dr. Marco Rolando ARONES JARA**  
Secretario Docente

**Observaciones:**

.....

.....