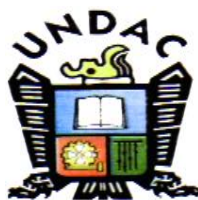


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa**

**Rosa de Carhuamayo, 2019**

Para optar el Grado de Maestro en Liderazgo y Gestión Educativa

Autor: Lic. Lucinda Zulema VILLANUEVA CORNELIO

Asesor: Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA

Cerro de Pasco - Perú - 2 019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa**

**Rosa de Carhuamayo, 2019**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ**

**PRESIDENTE**

---

**Mg. Pablo Lennin DE LA MADRID VIVAR    Mg. Miguel Ángel VENTURA JANAMPA**

**MIEMBRO**

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

**A mis padres porque son la razón  
de mi inspiración y superación.**

**A mi familia porque son seres  
quienes me honran con amor y  
lealtad.**

## **RECONOCIMIENTO**

Un agradecimiento muy especial a Dios por darme una oportunidad más de vivir.

Un agradecimiento a mi familia y amistades por darme fuerza para seguir adelante,  
compartir mis glorias y mis tristezas.

## **RESUMEN**

La investigación denominada: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019, consideró objetivos de investigación, aquí presento el general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019. Para lograr estos objetivos se ha seguido el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y se usó el método científico, ayudado por el diseño transeccional y cuestionarios para el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, que se aplicó a 1 director y 20 docentes de un total de 29 docentes, los mismos que fueron validados mediante el método del juicio de expertos y la confiabilidad mayor a 0,70 fue realizado mediante el método del Alfa de Cronbach, con estas condiciones estos cuestionarios fueron aplicados a la muestra de estudio y nos dio resultados que organizamos en cuadros estadísticos, que nos permitió llegar a resultados para la validación de las hipótesis de investigación, por ejemplo el coeficiente de correlación hallado fue de 0,042, estableciendo la relación directa y positiva entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Esta realidad me permitió encontrar conclusiones, por ejemplo, presento una de ellas: Se determinó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019. Así lo evidencia el coeficiente de correlación determinado de 0,042 y las investigaciones relacionadas puesta en manifiesto.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo pedagógico, desempeño docente, Institución educativa Santa Rosa

**LA AUTORA**

## **ABSTRACT**

The research called: Pedagogical leadership and teaching performance in the Santa Rosa de Carhuamayo Educational Institution, 2019, considered research objectives, here I present the general: Determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the Santa Rosa de Carhuamayo educational institution, 2019. To achieve these objectives, the protocol of the Graduate School of the Daniel Alcides Carrión National University has been followed and the scientific method was used, aided by the transectional design and questionnaires for pedagogical leadership and teacher performance, which was applied to 1 director and 20 teachers of a total of 29 teachers, the same ones that were validated by the expert judgment method and the reliability greater than 0.70 was carried out by the Cronbach's Alpha method, with these conditions these questionnaires were applied to the study sample and gave us results that we organize in statistical tables, which n It allowed you to reach results for the validation of the research hypotheses, for example, the correlation coefficient found was 0.042, establishing the direct and positive relationship between the pedagogical leadership and teaching performance variables.

This reality allowed me to find conclusions, for example, I present one of them: The relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the educational institution Santa Rosa de Carhuamayo, 2019 was determined. This is evidenced by the determined correlation coefficient of 0.042 and related research manifest.

**KEY WORDS:** Pedagogical leadership, teaching performance, Santa Rosa educational institution

**THE AUTHOR**

## INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019 es una investigación viable porque pone de manifiesto la importancia del liderazgo pedagógico para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así también es fundamental ver el desempeño de los docentes con fines de mejora continua y mejora profesional progresiva, luego la relación que se establece entre liderazgo pedagógico y desempeño docente es fundamental para mejorar la calidad de la educación en la institución Educativa indicada. Esta investigación se ha organizado en partes y capítulos, así la primera parte es teórica y la segunda parte es práctica.

El capítulo I trata sobre el planteamiento del problema, se resalta la vigencia del liderazgo pedagógico y también la importancia del desempeño docente para la mejora de la práctica pedagógica y desde luego que incida en la formación integral del estudiante.

El capítulo II trata sobre el marco teórico de la investigación, resaltando el uso de los antecedentes, trabajos previos para el desarrollo de la investigación, así como los soportes teóricos del liderazgo pedagógico y también del desempeño docente.

El capítulo III trata sobre la metodología usada en la investigación, aquí se resalta el uso del diseño transaccional y los cuestionarios tanto para el variable liderazgo pedagógico como para el desempeño docente

El capítulo IV trata sobre la obtención de los datos, la presentación y análisis de los resultados, así como la prueba de hipótesis y discusión de resultados.

La investigación presentada se complementa con la bibliografía indicada, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos correspondientes.

**La autora**

## Índice

DEDICATORIA.....	I
RECONOCIMIENTO .....	II
RESUMEN .....	III
ABSTRACT .....	IV
INTRODUCCIÓN.....	V
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
<b>1.1. Identificación y determinación del problema</b> .....	1
<b>1.2. Delimitación de la investigación</b> .....	5
<b>1.3. Formulación del problema</b> .....	5
<b>1.3.1 Problema general</b> .....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
<b>1.4. Objetivos de la investigación</b> .....	5
1.4.1 Objetivo general.....	5
<b>1.4.2. Objetivos específicos</b> .....	6
<b>1.5. Justificación de la investigación</b> .....	6
<b>1.6. Limitaciones de la investigación</b> .....	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEORICO .....	8
<b>2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.</b> .....	8
A. Antecedentes nacionales:.....	8
<b>B. Antecedentes internacionales:</b> .....	12
<b>2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS</b> .....	13
<b>A. LIDERAZGO PEDAGÓGICO:</b> .....	13
<b>2.2.1. Dimensiones.</b> .....	13
<b>2.2.2. Relación de las prácticas de liderazgo con el marco del buen                     desempeño directivo.</b> .....	16
<b>B. DESEMPEÑO DOCENTE</b> .....	18
2.2.3. Desempeño .....	18
<b>2.2.4. Desempeño docente</b> .....	18
<b>2.2.5. Marco legal del desempeño docente</b> .....	19
2.2.6. Dominios según Marco del buen desempeño docente.....	20
2.2.7. Enfoques de evaluación del desempeño docente.....	22
<b>2.3. Definición de términos básicos</b> .....	22
2.3.1. Liderazgo pedagógico.....	22
2.3.2. Desempeño docente .....	23



2.3.3. Calidad educativa.....	23
<b>2.4. Formulación de hipótesis .....</b>	<b>23</b>
2.4.1 Hipótesis General.....	23
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	23
<b>2.5. Identificación de variables .....</b>	<b>24</b>
<b>2.6. Definición Operacional de variables e indicadores .....</b>	<b>24</b>
CAPITULO III .....	26
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	26
<b>3.1 Tipo y Nivel de investigación .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Método de investigación.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3. Diseño de investigación .....</b>	<b>26</b>
<b>3.4 Población y muestra .....</b>	<b>27</b>
<b>3.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos .....</b>	<b>28</b>
<b>3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....</b>	<b>28</b>
<b>3.7. Tratamiento estadístico.....</b>	<b>29</b>
<b>3.8. Selección e instrumentos de investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>3.9. Orientación Ética.....</b>	<b>39</b>
CAPITULO IV .....	40
RESULTADOS Y DISCUSION .....	40
<b>4.1. Descripción del trabajo de campo.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....</b>	<b>40</b>
4.2.1. De la aplicación del cuestionario de Liderazgo Pedagógico .....	40
4.2.2. De la aplicación del instrumento, cuestionario de desempeño docente....	43
<b>4.3. Prueba de Hipótesis.....</b>	<b>46</b>
<b>4.4. Discusión de resultados .....</b>	<b>50</b>
CONCLUSIONES.....	1
RECOMENDACIONES .....	2
BIBLIOGRAFÍA .....	3
ANEXO .....	5
ANEXO N° 01.....	6
MATRIZ DE INVESTIGACIÓN .....	6
ANEXO N° 02.....	66
ANEXO N° 03.....	68
ANEXO N° 04.....	72
FICHAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS .....	72
965873119 rmalpartidal@undac.edu.pe.....	77
965873119 rmalpartidal@undac.edu.pe.....	79

981616186 jalvarezl@undac.edu.pe.....	82
981616186 jalvarezl@undac.edu.pe.....	84
ANEXO N° 06.....	88
CUADROS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES .....	88
ANEXO N°07.....	90
CUADROS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE .....	90
ANEXO N° 08.....	96
FOTOGRAFÍAS.....	96

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.** Identificación y determinación del problema

Considerando el aporte de Lazo (2018), respecto al liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente se tiene que:

Uno de los problemas que repercute fuertemente en nuestro que hacer educativo es el tipo de liderazgo de nuestros directores y su calidad de gestión; que muchas veces no cuentan con políticas internas claras en las Instituciones Educativas, no se tiene visión compartida de la problemática educativa a nivel de las Instituciones Educativas de educación secundaria. Se observa que existe indiferencia o desconocimiento de las causas reales de la baja calidad educativa o baja formación académica; todo esto obedece a un tipo de formación profesional que se tuvo, en la institución superior, donde se formaron como docentes con una visión unidireccional, el de ser un buen profesor en las aulas, sin embargo; la labor del

docente no solo es dictar una especialidad en las aulas si no también; gerenciar, organizar, liderar para lograr un óptimo servicio educativo.

En estos últimos tiempos se habla de un liderazgo pedagógico el liderazgo centrado en el aprendizaje, que de hecho sus incidencias en el aprendizaje de los estudiantes es indirecto, puesto que no puede suplir al profesorado, ni ejercer por ellos, su dedicación es en fomentar el desarrollo profesional docente; visto de este modo, el líder pedagógico debe posibilitar estructuras y tiempos que hagan posible “el desarrollo del capital profesional de los docentes: como individuos, como equipos y como profesión”

El líder pedagógico prepara las condiciones para una buena educación o un buen aprendizaje de nuestros estudiantes, sin dejar de lado la preocupación por los docentes y su desempeño cada vez mejor; siendo estas condiciones los elementos fundamentales para mejorar el rendimiento académico de nuestros estudiantes.

Sabemos bien que la institución y por ende el docente en nuestro país, se encuentra en los desafíos siempre cambiantes, que plantea la sociedad a la educación formal. Esta realidad obliga a que el docente esté permanentemente innovado y fortificado en la búsqueda de respuestas a estas necesidades y requerimientos de cada contexto social en la que se encuentra.

Lo mencionado nos obliga contar en las instituciones con un liderazgo pedagógico y ético, con herramientas claras para abordar la problemática educativa, en este contexto turbulento y cambiante, desde nuestras perspectivas creemos que un liderazgo adecuado a nuestras necesidades generara nuevos pensamientos, nuevas actitudes; ética y responsable con capacidad crítica del docente, lo que se traduce en un buen desempeño para hacer frente esta realidad. (p. 4-5).

Considerando la información determinada en <https://www.deperu.com/educacion> (2019), respecto a la Institución Educativa SANTA ROSA, distrito de Carhuamayo y región de Junín, se tiene:

Nombre IE:	SANTA ROSA
Nivel:	Secundaria
Dirección:	JIRON TORRES MENENDEZ S/N
Centro Poblado:	CARHUAMAYO
Distrito:	Carhuamayo
Provincia:	Junín
Región:	Junín
Ubigeo:	120502
Área:	Urbana
Categoría:	Escolarizado

Género:	Mixto
Turno:	Continuo todo el día
Tipo:	Pública de gestión directa- Jornada Escolar Completa
Promotor:	Pública - Sector Educación
Ugel:	UGEL JUNÍN
DRE:	JUNÍN
Estado:	Activo
Número Aproximado de Alumnos:	216
Número Aproximado de Docentes:	29
Número Aproximado de Secciones:	13

Fuente: <https://www.deperu.com/educacion/educacion-secundaria/colegio-santa-rosa-0372797-carhuamayo-106129>

Como se observa en los datos anteriores la Institución Educativa Santa Rosa cuenta con un buen número de recursos humanos que mueve todo un quehacer pedagógico, es fundamental contar con el liderazgo pedagógico para tener un desempeño docente óptimo y este desempeño influya en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes

de la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, luego amerita una investigación, que describa y relacione los caracteres fundamentales del liderazgo pedagógico de los directivos y desde luego los caracteres fundamentales del desempeño docente.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

La investigación se desarrollará en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo en el año 2019.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre obtención de recursos en forma estratégica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa Carhuamayo, 2019.
- Determinar la relación entre obtención de recursos en forma estratégica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.
- Determinar la relación entre promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

La investigación, desde el punto de vista teórico es importante por qué; el concepto de desempeño docente adquiere especial relevancia en estos tiempos. Apunta a identificar cuál es el conjunto de recursos, aptitudes o predisposiciones que hacen posible que un docente desarrolle exitosamente sus labores en la institución educativa donde trabaja, al mismo tiempo que invita a analizar cuáles son las condiciones sociales que hacen posible que todos los docentes permitan que sus estudiantes accedan a esos recursos.

Desde el punto de vista práctico la presente investigación busca identificar el conjunto de elementos internos y externos que aporta un buen liderazgo del directivo para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje y la calidad educativa en la Institución Educativa; ya que, según estudios psicológicos y pedagógicos, estos recursos o elementos son condicionantes para una buena o mala educación, a los cuales en la presente investigación los llamamos desempeño docente. Y finalmente desde el punto de vista metodológico la presente investigación pondrá



en evidencia la aplicación del método científico y la metodología correlacional vigente.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones que se presentan en la investigación es el acceso a la información sobre liderazgo pedagógico relacionado a la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, esta será superado buscando información en el internet y relacionando con la realidad de la institución en investigación, así también se presenta otra limitación de acceso a los elementos de la investigación que por motivos de actividades curriculares y no curriculares programadas no se tendrá el acceso libre y sin restricciones para la aplicación del instrumentos de investigación, esta limitación será superada solicitando el permiso respectivo al directos y docentes respectivos.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

##### A. Antecedentes nacionales:

A continuación, presentamos los siguientes antecedentes:

**Silva Aragón, Edgar Eduardo** en la tesis: **“El Liderazgo y su Influencia en la Motivación del Personal Administrativo en La Empresa Prestadora de Servicios Emapa, Huacho- 2011”**, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho, 2014. Silva (2014), en lo referente a liderazgo se concluye lo siguiente:

Que existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal; que la distribución del trabajo es organizada.

Que hay claridad en la distribución de las funciones, conocimiento en las metas de las áreas de trabajo, además de que si existe un conocimiento del porqué de los trabajos que se realizan.

Que existe información de las nuevas técnicas implementadas para mejorar el trabajo; esfuerzo por cumplir las obligaciones; preocupación por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo.

Existe intención de cumplir con los objetivos del departamento.  
(p.124).

**Espinoza Almendras, José Luis** en la tesis: **“El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en el Curso de Aritmética: Conjuntos, Lógica Proposicional del Cuarto Grado de Secundaria De La Institución Educativa Pamer De Zárate- San Juan De Lurigancho- Lima, del año 2014 en la Universidad Enrique Guzmán y Valle.** Espinoza (2014) llega a las siguientes conclusiones:

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014. ( $p < 0.05$  y Rho de Spearman = 0.673, correlación positiva media entre las variables con un 43% de varianza compartida).

Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ( $p < 0.05$  y Rho de Spearman = 0.662, correlación positiva media entre las variables con un 44% de varianza compartida) (p.81)

Liderazgo Pedagógico y El Desempeño Docente En Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018. De Gómez Roca, Liliana, tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

Gómez (2018) considera en su investigación:

El estudio realizado consideró como objetivo de investigación, determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” de Huanta, Ayacucho en el año. Todo el proceso investigativo se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos del método cuantitativo. El diseño de investigación empleado para comprobar las hipótesis fue el descriptivo correlacional y la muestra de estudio consideró a 30 docentes. Los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio fueron el cuestionario y la ficha de observación. (s/p).

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo – 2017. De Ucharima Sulca, Glicerio, tesis de maestría, Universidad César Vallejo.**

**Sulca (2017) sostiene:**

**El propósito principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de la zona urbana de Cangallo, 2017. El trabajo de investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional de corte transversal, en tanto el instrumento empleado para el recojo de la información fue el cuestionario; el mismo se aplicó a 29**

**profesores tomados como muestra, con criterios de exclusión a los docentes contratados ya que ellos laboran eventualmente. (s/p).**

**Fortalecimiento del liderazgo pedagógico mediante estrategias de acompañamiento en comprensión lectora en la Institución Educativa N° 30066 Ahuac – Chupaca, 2018, de José Duran Soto, tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola**

**Duran (2018) llega a las siguientes conclusiones:**

La investigación, tienen como finalidad promover el desarrollo de la comprensión lectora en los estudiantes, a fin de garantizar la mejora de los logros de aprendizaje y así poder reducir, los resultados negativos en la ECE, para ello proponemos los objetivos siguientes: Fortalecer el Liderazgo Pedagógico, para la mejora de los resultados de la ECE; En las Competencias de Comprensión de Textos de los estudiantes del 4º Grado de la I.E. N°30066, del Distrito de Ahuac, provincia de Chupaca. Establecer el trabajo colaborativo permite interactuar en equipo, para ser más reflexivos; en cuanto a la practicas pedagógicas dentro del aula. Promover la práctica Docente, promoviendo la correcta la aplicación de estrategias didácticas en el área de comunicación, para revertir los bajos niveles de logro en comprensión de lectura. Elaborar y aplicar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y evaluación, orientado de manera, pertinente, reflexiva y colegiado, los procesos pedagógicos, y específicamente, fortaleciendo la práctica docente en el aula. Mejorar las relaciones interpersonales entre docente, estudiantes y padres de familia, a fin de asegurar un clima institucional favorable hacia el logro de los

aprendizajes de todos los estudiantes y ser una institución educativa exitosa y de calidad dentro del distrito de Ahuac-Chupaca. El fortalecimiento en las capacidades docentes logramos mejores resultados en la competencia de comprensión de textos (P. 21).

## **B. Antecedentes internacionales:**

A continuación, presentamos los siguientes antecedentes:

**Doris Marcela Contreras Ríos y Luisa Fernanda Jiménez Ayala**, en la tesis: **Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca**. Bogotá, Colombia, 2016. Contreras y Jiménez (2016), llegan a las siguientes conclusiones:

- Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.
- Se puede establecer que los datos entregados por el personal del Colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional.
- Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar.
- Como hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente

su percepción sobre ellos y sobre la entidad. • La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico. • En los resultados del Clima Organizacional arrojó que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio. Igualmente, arroja que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo. (p. 71).

**Jiménez Padilla, Hugo** en su tesis: “**Relación entre el Desempeño Profesional del Docente y las Competencias Adquiridas por el Alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara**” Michoacán, México. Jiménez concluye en los siguientes:

La interrelación entre el saber y el comprender de los dos grupos hace posible que las practica sean consideradas como momentos vitales y el discurso educativo se vea enriquecido por el logro de la competencia que se manifiesta en el saber frente a la producción del aprendizaje y la situación que se hace frente al objetivo general.

El desempeño profesional de los docentes, a través de la estrategia didáctica, propicia la adquisición de las competencias en los alumnos del grupo piloto a saber. (p.370)

## **2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS**

### **A. LIDERAZGO PEDAGÓGICO:**

#### **2.2.1. Dimensiones.**

Según la Una investigación realizada por Viviane Robinson (2008), que consistió en una búsqueda de la literatura internacional sobre liderazgo

directivo, reunió 24 estudios que evidencian los vínculos entre el liderazgo y los resultados de los estudiantes e identificaron cinco dimensiones o prácticas del liderazgo que tienen un impacto particular en los resultados de:

### **Establecimiento de metas y expectativas**

El liderazgo pedagógico tendrá efecto sobre los resultados de los y las estudiantes si pones énfasis en metas de aprendizaje, definiéndolas y priorizándolas entre todas las demandas de la institución educativa. Estas metas tienen que impregnarse en todo el quehacer y procedimientos del aula, de allí la necesidad de generar un consenso de los docentes sobre ellas. Estas expectativas y metas, así como los logros que se van alcanzando, serán conocidos por todos.

### **Uso estratégico de recursos**

Referirse a recursos, desde liderazgo pedagógico, implica asegurar que el personal, los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. Esto implica tener una mirada sistémica del mejoramiento escolar y habilidades en la asignación de recursos, especialmente cuando estos son escasos.

### **Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes**

El líder pedagógico no solo promueve o incentiva el aprendizaje de los estudiantes; se involucra en el proceso mismo. De igual manera, participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo. Estos aprendizajes son formales (cursos o grados) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos específicos de



la enseñanza. Un líder con esta práctica es visto por sus docentes como fuente de orientación a nivel pedagógico, ya que maneja estos temas con mayor conocimiento.

Considerando el aporte de Lazo (2018), respecto a Liderazgo pedagógico se tiene: Freire & Miranda (2014) nos dice que: “Los mecanismos por los cuales se relaciona el liderazgo del director con el rendimiento académico de los estudiantes pueden ser directos o indirectos”. (p.5).

Los directores interactúan de manera directa con los estudiantes mediante el monitoreo y la sanción de la conducta de estos últimos en la escuela, así como de las acciones tendientes a controlar la disciplina de aquellos que presentan problemas o faltan frecuentemente al colegio, ya que la función de estos profesionales consiste en dirigir y supervisar el desarrollo, la evaluación y la mejora de la educación de todos los alumnos (Dhuey y Smith 2011). (p.34).

De manera indirecta, el liderazgo del director incide en el rendimiento de los estudiantes en tanto contribuya a desarrollar entornos de aprendizaje para los profesores, estimule una comunicación fluida con ellos, los supervise constantemente, comparta con ellos la toma de decisiones, los motive y aliente sus capacidades; de esta manera mejoraría el desempeño de los profesores en el aula, lo cual implicaría mejoras en el rendimiento de los estudiantes (Bossert, Dwyer, Rowan y Lee 1982; Halverson, Grigg, Prichett y Thomas 2007; Louis, Dretzke y Wahlstrom 2010). (p.35-39).

En la misma línea, Hallinger y Heck (1998) “mencionan que ambos tipos de mecanismos —tanto los directos como los que se ejercen sobre los docentes, y que después se transmiten a los alumnos— influyen en el rendimiento de estos últimos”. (p.22).

**2.2.2. Relación de las prácticas de liderazgo con el marco del buen desempeño directivo.**

Según el ministerio de educación a través del marco de buen desempeño del directivo (MINEDU, 2014) que es una herramienta en la cual se caracteriza de manera oficial a un líder pedagógico, y tomando como base a Viviane Robinson, los relaciona de la siguiente manera:

MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO	PRÁCTICAS DE LIDERAZGO DE VIVIANE ROBINSON
<p><b>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b></p> <p>1. Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</p> <p>2. Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p>	<p>1. Establecimiento de metas y expectativas.</p> <p>2. Uso estratégico de recursos.</p> <p>3. Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.</p> <p>4. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.</p> <p>5. Garantizar un ambiente seguro y de soporte.</p>

<p>3. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.</p> <p>4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p> <p><b>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b></p> <p>5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, autoevaluación profesional y formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p> <p>6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la</p>	
---	--

reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	
---	--

(p.8)

## **B. DESEMPEÑO DOCENTE**

### **2.2.3. Desempeño**

Considerando el aporte de Redolfo (2015), respecto a desempeño docente se tiene:

Una preocupación constante de las organizaciones es lograr que la excelencia individual repercuta en el éxito organizacional. Sin embargo, esta excelencia debe mostrar eficiencia y eficacia, para lograr la visión propuesta. - Chiavenato (2001) considera que desempeño "es el comportamiento del rol del ocupante del cargo" (p. 356), para este autor el aspecto situacional es factor de primer orden que influye en la conducta laboral. Hidalgo (2009) manifiesta que el desempeño "es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución" (p. 5). Montenegro (2003) manifiesta que "desempeño es un conjunto de acciones concretas" (p. 18).

### **2.2.4. Desempeño docente**

El desempeño docente tiene que ver con la actividad laboral que desarrolla el educador en un contexto sociocultural determinado, por ello no hay un concepto universal y homogéneo, incluye diferentes perfiles, trayectorias, niveles (inicial, primaria, secundaria); sin embargo, se recoge conceptos válidos que señalamos: Conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los

directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa, pasando por supuesto por el desarrollo de las clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. (Hidalgo, 2009, p. 6) De igual manera se conceptualiza que, "el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes, a su cargo (Montenegro, 2003, p. 18).

### **2.2.5. Marco legal del desempeño docente**

LEY N° 28044, Ley General De Educación que define a los profesores del Estado y cuyo objetivo es establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. El art. 57, considera que el profesor se rige por criterios de idoneidad profesional, calidad de desempeño laboral, reconocimiento de méritos y experiencia. De igual manera, la referida Ley en su art. 13 (e), manifiesta que la carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral, es un factor que interactúa en logro de la calidad educativa. Como se observa, el maestro cumple un papel importante en la formación de los estudiantes y para alcanzar los objetivos tiene que demostrar idoneidad profesional en el cargo, lo cual significa que debe desarrollar y demostrar estas competencias en el que hacer educativo.

### **2.2.6. Dominios según Marco del buen desempeño docente.**

Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente enfatiza que: Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (p.24):

#### **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

#### **Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al

aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

**Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

**Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (p.26).

### **2.2.7. Enfoques de evaluación del desempeño docente**

Montenegro (2003) "Tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué" (p. 31). Es conveniente tener claro los diferentes enfoques que prevalecen, a fin de que la labor de acercamiento al desempeño docente sea claro y preciso, por su parte Valdés (2001) (citado por Montenegro, 2003, p. 31) expone cuatro tendencias de evaluación al desempeño docente: Enfoque centrado en el perfil del docente Enfatiza diversos rasgos y características de un docente "ideal"- buen docente, cuyo perfil es trazado por juicio de expertos de acuerdo a las percepciones que tienen diferentes grupos (estudiantes, padres de familia, directivos y comunidad en general). Este docente "ideal" sirve como patrón a imitar por los demás docentes. Para evaluar su desempeño se aplica un cuestionario a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que recoge información del profesor, mediante la consulta a los alumnos, padres de familia, directivos, etc. Una de las ventajas es que el perfil del docente "ideal" es consensuado por los diferentes actores educativos; pero tiene la desventaja de estar muy lejos de la realidad por establecer características de un docente inexistente, cuyos rasgos son imposibles de considerar por los auténticos maestros.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Liderazgo pedagógico**

El liderazgo pedagógico se define como "la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la



escuela” (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo.

### **2.3.2. Desempeño docente**

La renovación de la práctica pedagógica se sustenta en una visión transformadora que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. Los principales tránsitos que se demanda de la docencia.

### **2.3.3. Calidad educativa**

Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad: filosofía (relevancia) pedagogía (eficacia)

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General**

H1: El liderazgo pedagógico se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

H0: El liderazgo pedagógico no se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

H1: El establecimiento de metas y expectativas se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.

H0: El establecimiento de metas y expectativas no se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.

H2: La obtención de recursos en forma estratégica se relaciona directa significativamente con participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Santa Rosa.

H0: La obtención de recursos en forma estratégica no se relaciona directa y significativamente con participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Santa Rosa.

H3: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente se relaciona directa y significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H0: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente no se relaciona directa y significativamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## 2.5. Identificación de variables

### - Variable 1

Liderazgo Pedagógico

### - Variable 2

Desempeño docente

## 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Liderazgo pedagógico (V1)	<b>Establecimiento de metas y expectativas</b>	Ítems (2)	Siempre=3 A veces = 2 Nunca=1

	<b>Obtención de recursos en forma estratégica</b>	Ítems (2)	Siempre=3 A veces = 2 Nunca=1
	<b>Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente</b>	Ítems (2)	Siempre=3 A veces = 2 Nunca=1
<b>Desempeño Docente (V<sub>2</sub>)</b>	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Ítems (7)	Siempre=3 A veces = 2 Nunca=1
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	Ítems (6)	Siempre=3 A veces = 2 Nunca=1
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	Ítems (5)	Siempre=3 A veces = 2 Nunca=1

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipo y Nivel de investigación**

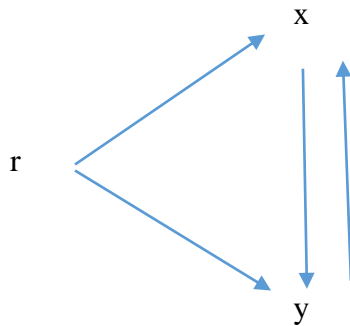
El presente trabajo de investigación es del tipo BÁSICO y de NIVEL descriptivo y explicativo. Es descriptivo en la medida que se efectúa una descripción detallada de las características del desarrollo interpersonal e intrapersonal. Es explicativo en cuanto trata de dar una explicación de la relación con el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

#### **3.2 Método de investigación**

Se empleó en el desarrollo del presente trabajo, los siguientes métodos de investigación: el método científico, analítico-sintético y el método descriptivo. Fue descriptivo en la medida que se efectuó una descripción detallada de las variables por separado. Es correlacional porque establece los grados de relación existentes entre las dos variables.

#### **3.3. Diseño de investigación**

El diseño empleado fue el transeccional, cuyo esquema y leyenda es el siguiente:



Donde:

x, y son variables 1 y 2 respectivamente

r es el índice de correlación entre las variables 1 y 2

### 3.4 Población y muestra

La población lo constituyeron todos los directivos y docentes de la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo que se muestra en la siguiente tabla, la muestra será representativa, estratificada y emparejada, cuyo número está determinado en función a la fórmula:  $(n = \frac{n^*}{1 + n^*/N})$  y  $n^* = \frac{s^2}{v^2}$ , con confiabilidad del 95% y error estándar de 0,01.

Dónde:

n representa la muestra real

$n^*$  representa la muestra aproximada

N representa la población

$s^2$  representa la varianza, dada por:  $p^*(1-p)$ , p es el nivel de confianza de la muestra, es decir:  $p = 0.95$

$v^2$  representa el error estándar, para este caso se considera  $v = 0.01$ .

La tabla para la población fue:

TABLA N° 01

POBLACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA DE

## CARHUAMAYO

Recurso Humano/Cantidad	N°
Director	01
Coordinadores	04
Docente	29
Estudiantes	216

Fuente: Registro de asistencia de Docentes 2019

La tabla para la muestra fue:

### TABLA N° 02

#### MUESTRA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA DE CARHUAMAYO

Recurso Humano/Cantidad	N°
Director	01
Docentes	20

Fuente: Tabla N° 01

Se considerará para la población y muestra a los directivos y docente con asistencia regular a las actividades curriculares y extracurriculares durante la experiencia.

### **3.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### TECNICA DE ENCUESTA

Se utilizaron ítems referentes a tratar sobre cuestionario para directivos y docentes de la institución educativa Santa Rosa, cuya validez se dio mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método del Alfa de Cronbach en una prueba piloto, con la ayuda del software SPSS, versión 22.

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se usó la técnica de la codificación para cada uno de los instrumentos aplicados y el software estadístico SPSS, versión 22, para la ayuda electrónica de la base de datos.

Procesamiento Manual:

- Codificación.
- Conteo.
- Tabulación.

Procesamiento Electrónico:

- Elaboración de tablas.
- Elaboración de gráficos.
- Aplicación de la frecuencia porcentual

### **3.7. Tratamiento estadístico**

El análisis estadístico de esta investigación se realizó mediante cuadros de distribución de frecuencias, gráficos e interpretación de datos que muestren de manera detallada el análisis descriptivo de los resultados, a la vez se hizo uso de medidas de tendencia central y dispersión para mejorar la comprensión de los resultados, además la correlación de Pearson.

### **3.8. Selección e instrumentos de investigación**

Los instrumentos de investigación en primera instancia fueron elaborados considerando la operacionalización de las variables, esta consideró el objetivo general y los objetivos específicos del trabajo de investigación, esto es por ejemplo respecto al objetivo general:

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

Considerando los indicadores elaborados respecto a lo anterior, se procedió a elaborar los instrumentos de investigación como: Cuestionario a directivos y

cuestionario de desempeño docente; luego se contactó con los expertos en diferentes lugares de la región, como: Haydee Quinto Llanos, José Álvarez López, Raúl Malpartida Lobaton; proporcionándoles la matriz de investigación, la operacionalización de las variables, la ficha de validación y los instrumentos de investigación, con la finalidad de aplicar el método de juicio de expertos y tener la validación de los instrumentos de investigación.

Los expertos fueron magísteres y doctores en educación, quienes dieron en primera instancia sus apreciaciones con las observaciones para su mejora respectiva.

Se recepcionó las fichas de validación con las observaciones de mejora, luego se mejoró los instrumentos de investigación de acuerdo a las sugerencias de los expertos, para posteriormente retornarlos y ya cada validador dio la conformidad validada de cada uno de los instrumentos de investigación, posteriormente estos resultados lo presente en cuadros, para aplicar la técnica de Aiken, que se concretó en las tablas siguientes.

TABLA N° 03

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO DE LIDERAZGO  
PEDAGÓGICO

JUICIO DE EXPERTOS, RESUMEN DE V DE AIKEN								
ITEMS	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	SUMA	V	ESCALA
1	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
2	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
3	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
4	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte



5	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
6	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
SUMA							6	
V							1	FUERTE

Fuente: Fichas de validación de expertos.

TABLA N° 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

DOCENTE

JUICIO DE EXPERTOS, RESUMEN DE V DE AIKEN								
ITEMS	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	SUMA	V	ESCALA
1	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
2	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
3	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
4	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
5	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
6	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
7	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
8	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
9	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
10	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
11	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
12	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
13	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte

14	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
15	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
16	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
17	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
18	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte
SUMA							18	
V							1	FUERTE

Fuente: Fichas de validación de expertos.

Posteriormente se procedió a realizar la confiabilidad de los instrumentos de investigación indicados con el método del Alfa de Cronbach, en un grupo piloto de directivo y docentes de la Institución Educativa mencionada en un número de 8 (directivo (1) y docentes (7)), cuyos resultados presentamos en los cuadros siguientes:

TABLA N°05

RESPUESTAS DE PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE  
LIDERAZGO PEDAGÓGICO

1: ITEM1 3,00 [Visible: 6 de 6 variables]

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6
1	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
4	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
6	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
7	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						

Fuente: Instrumento de investigación: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

TABLA N°06

NÚMERO DE INTEGRANTES DE LA PRUEBA PILOTO

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0

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

Fuente: Instrumento de investigación: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Como se evidencia 8 son los casos considerados para la confiabilidad del instrumento de investigación y estos tienen características similares a los elementos de la muestra considerada

TABLA N°07  
 RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD TOTAL  
 DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	6

Fuente: Instrumento de investigación: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

Como se evidencia se tiene una confiabilidad del instrumento de 0,71

TABLA N° 08  
 RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE CADA  
 ITEM DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

**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

ITEM1	13,6250	1,411	,901	,475
ITEM2	13,5000	1,714	,707	,573
ITEM3	13,8750	1,839	,483	,655
ITEM4	13,2500	2,786	,000	,737
ITEM5	13,3750	3,125	-,371	,843
ITEM6	13,6250	1,411	,901	,475

Fuente: Instrumento de investigación: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

Como se observa la confiabilidad del instrumento puede mejorar

Ahora veamos lo referente al otro instrumento de investigación: Cuestionario de desempeño docente en lo que sigue:

TABLA N°09

RESPUESTAS DE PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Fuente: Cuestionario de evaluación de desempeño docente

TABLA N°10  
NÚMERO DE PARTICIPANTES PARA PRUEBA PILOTO

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0

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

Fuente: Cuestionario de evaluación de desempeño docente

TABLA N°11  
RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD TOTAL

## DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,904	18

Fuente: Cuestionario de evaluación de desempeño docente

TABLA N° 12

### RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### 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
ITEM1	46,0000	18,857	,890	,887
ITEM2	45,8750	19,554	,820	,891
ITEM3	46,2500	19,643	,701	,894
ITEM4	45,6250	23,125	,000	,907
ITEM5	45,7500	23,929	-,268	,918
ITEM6	46,0000	18,857	,890	,887

ITEM7	45,8750	19,554	,820	,891
ITEM8	46,2500	19,643	,701	,894
ITEM9	45,6250	23,125	,000	,907
ITEM10	45,7500	23,929	-,268	,918
ITEM11	46,0000	18,857	,890	,887
IETM12	45,8750	19,554	,820	,891
ITEM13	46,2500	19,643	,701	,894
ITEM14	45,6250	23,125	,000	,907
ITEN15	45,7500	23,929	-,268	,918
ITEM16	46,0000	18,857	,890	,887
ITEM17	45,8750	19,554	,820	,891
ITEM18	46,2500	19,643	,701	,894

Fuente: Cuestionario de evaluación de desempeño docente

Como se evidencia existe confiabilidad del instrumento de investigación.

Cuestionario de desempeño docente.



### 3.9. Orientación Ética

En la presente investigación se ha considerado como parte ética la calidad de servicio que se debe brindar a la comunidad educativa, que para ello todo líder debe partir que su liderazgo este implantado principios en búsqueda de la calidad educativa y de gestión.

En cuanto a los principios de gestión educativa se tiene:

- ✓ Estructuras participativas, de comunicación horizontal, que privilegian la creatividad y el compromiso colectivo.
- ✓ Organización concebida como un sistema abierto al aprendizaje.
- ✓ Gestión centrada en los beneficiarios.
- ✓ Mejoramiento continuo como estrategia de camino permanente, con la finalidad de presentar servicios de calidad conforme a las demandas cambiantes de los beneficiarios.
- ✓ Desarrollo del personal a través de la calificación creciente, ajustada a necesidades de la organización.
- ✓ Cooperación negación como forma de elevar la efectividad y los beneficios mutuos.
- ✓ Apertura a la comunidad.
- ✓ Orientaciones en relación a la planificación y gestión caracterizada por la acción y el conocimiento científico.
- ✓ El arte de modelar estrategias, en el marco de una gestión flexible.

Que a la vez con la interacción fluida con los docentes se logre los objetivos planteados institucionalmente, así como lo digiera Ponce (2005) debe existir dentro de una organización la corresponsabilidad básicamente.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Como se ha evidenciado al existir validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se procedió a aplicar estos instrumentos de investigación a la muestra de nuestra investigación en forma personal a cada directivo y docente de la Institución Educativa indicada, en un tiempo de 10 minutos para el primer instrumento y para el segundo instrumento 30 minutos, comprendiendo la disponibilidad de tiempo de cada uno de ellos, así también es importante indicar que entregado el instrumento respectivo, se esperó el tiempo prudencial tiempo indicado y se procedió a recoger el instrumento para su posterior presentación.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

De la aplicación de los instrumentos de investigación tenemos los siguientes resultados:

##### **4.2.1. De la aplicación del cuestionario de Liderazgo Pedagógico**

Ítem 1.

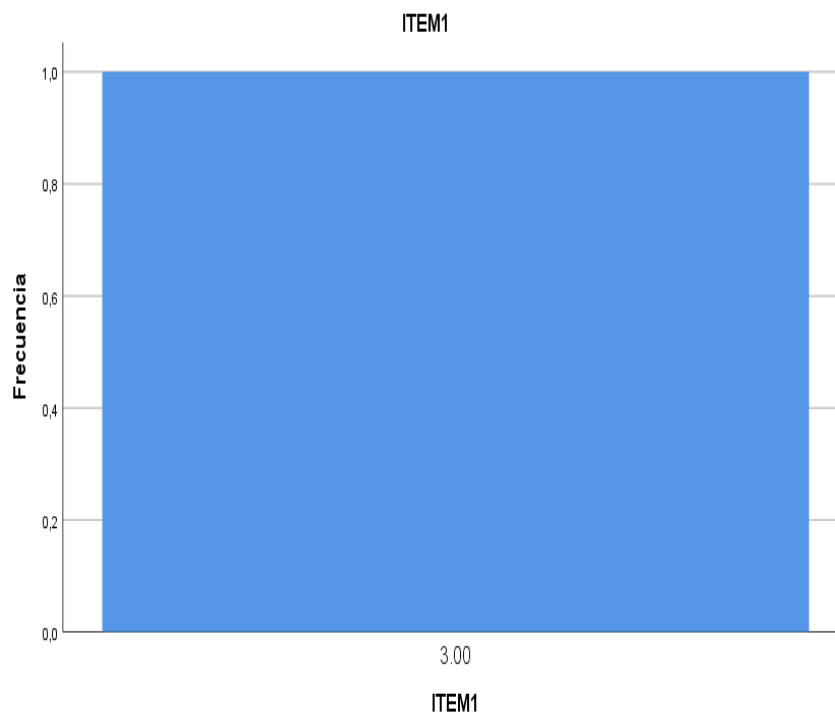
El directivo trabaja en equipo.

TABLA N° 13  
TRABAJO EN EQUIPO

		<b>Estadísticos</b>					
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6
N	Válidos	1	1	1	1	1	1
	Perdidos	0	0	0	0	0	0

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

GRÁFICO N ° 01  
TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Tabla N°13

Descripción e Interpretación:

De los directivos encuestados, el 100 % manifiesta siempre trabajar en equipo.

Esta realidad es importante para destacar el trabajo en la Institución Educativa y que se haga en equipo es fundamental.

Respecto a los otros ítems como:

- El directivo establece metas y expectativas
- El directivo es eficaz y estratégico en la obtención de recursos.
- El directivo toma decisiones en base a argumentos consensuados
- El directivo fomenta la participación activa en el aprendizaje y desarrollo docente.

El 100 % de los encuestados sostienen que siempre realiza las acciones indicadas.

Sus resultados en cuadros estadísticos se ubican en la sección de anexos.

Ahora veamos qué opinan los docentes.

Ítem 1.

El directivo trabaja en equipo.

TABLA N° 14

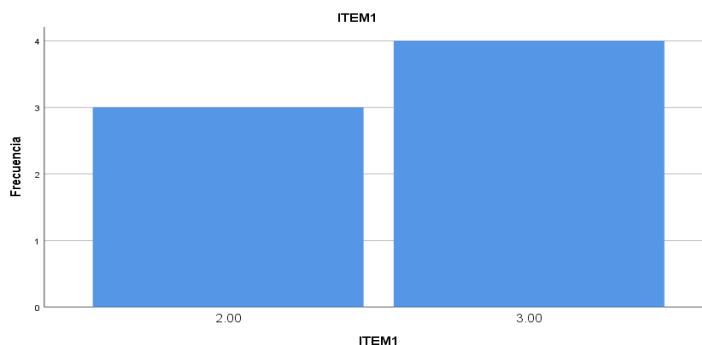
TRABAJO EN EQUIPO

**ITEM1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	8	40,0	40,0	40,0
	3,00	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico

GRÁFICO N ° 02  
TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Tabla N°14

Descripción e Interpretación:

De los docentes encuestados, el 60 % manifiesta siempre trabajar en equipo, en tanto el 40 % sostiene que lo hace a veces.

Esta realidad en que la mayoría de los docentes sostiene que el trabajo en equipo es importante para destacar el trabajo en la Institución Educativa y que se haga en equipo es fundamental.

Respecto a los otros ítems del cuestionario, los resultados son a favor de siempre, estos los podemos evidenciar en la sección de anexos.

**4.2.2. De la aplicación del instrumento, cuestionario de desempeño docente**

Ítem 1.

Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.

TABLA N° 15  
CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES

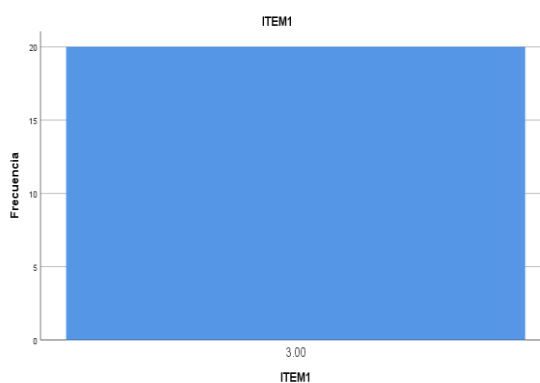
### ITEM1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	20	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño docente

### GRÁFICO N ° 03

#### CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Tabla N°15

#### Descripción e Interpretación:

De los docentes evaluados, el 100 % manifiesta siempre conocer las características de sus estudiantes.

Esta realidad de conocimiento de las características de los estudiantes es fundamental, debido a que con ello se puede programar y ejecutar actividades reales para la formación integral del estudiante.

#### Ítem 7

Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

TABLA N° 16

EVALUACIÓN Y APRENDIZAJES ESPERADOS

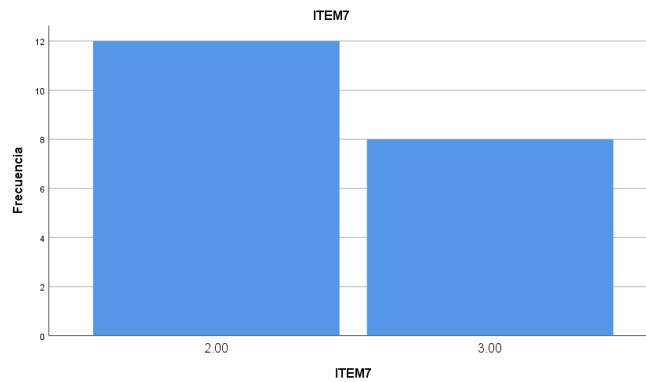
ITEM7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2,00	12	60,0	60,0	60,0
3,00	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño docente

GRÁFICO N ° 04

EVALUACIÓN Y APRENDIZAJES ESPERADOS



Fuente: Tabla N°16

Descripción e Interpretación:

De los docentes evaluados, el 40 % manifiesta siempre diseñar los instrumentos de evaluación para el logro de los aprendizajes, en tanto el 60% lo hace a veces.

Esta realidad de la planificación de los instrumentos de evaluación todavía tiene dificultades, porque hay un cambio en el Currículo Nacional de la Educación Básica en torno a la evaluación, se da más énfasis a la evaluación formativa frente a la sumativa.

El resto de los ítems está en la sección anexos, para su conocimiento y fines de interpretación también.

### **4.3. Prueba de Hipótesis**

La prueba de hipótesis se realizó considerando las hipótesis de investigación, y también seguiremos algunos de los pasos establecidos por diversos estadísticos, considero que es importante adoptar el modelo propuesto por Manuel Córdova Zamora, en Estadística descriptiva e inferencial. Esto es:

#### **HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

Hipótesis General:

El liderazgo pedagógico se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

#### **Hipótesis Específicas**

El establecimiento de metas y expectativas se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.

La obtención de recursos en forma estratégica se relaciona directa significativamente con participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Santa Rosa.



Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente se relaciona directa y significativamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### HIPÓTESIS NULA

Hipótesis General:

El liderazgo pedagógico no se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

Hipótesis Específicas:

- El establecimiento de metas y expectativas no se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.
- La obtención de recursos en forma estratégica no se relaciona directa y significativamente con participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Santa Rosa.
- Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente no se relaciona directa y significativamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### MODELO

$$r > 0$$

Donde:

r es coeficiente de correlación de Pearson o Kendall

#### ESTADÍSTICO

r coeficiente de correlación de Pearson o Kendall

#### NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 5\% = 0,05$ ; entonces  $\alpha = 0,05$ ; luego:  $1 - 0,05 = 0,95 = 1 - \alpha$ , que nos permite afirmar que la hipótesis se probará con el 95% de confiabilidad y un error de 5%.

Para consolidar estos resultados presentamos el promedio de los resultados parciales considerando los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de investigación considerados. Esto es:

Para determinar el coeficiente de correlación de Pearson o de Kendall, se tendrá en cuenta los resultados en la sección anterior y con ellos establecernos las relaciones respectivas, apoyados por el software SPSS, Esto es:

Correlaciones con coeficiente de Pearson

TABLA N° 17

CORRELACIONES ENTRE LOS RESULTADOS DE LOS CUESTINARIOS:  
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE

**Correlaciones**

		LIDERAZG O	DESEMPEÑO DOCENTE
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,042
	Sig. (bilateral)		,862
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,042	1
	Sig. (bilateral)	,862	

N	20	20
---	----	----

Fuente: Cuestionario Liderazgo pedagógico y desempeño docente

Correlaciones con coeficiente de Kendall

TABLA N° 18

CORRELACIONES ENTRE LOS RESULTADOS DE LOS CUESTINARIOS:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE

**Correlaciones**

			LIDERAZGO	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,042
		Sig. (bilateral)	.	,856
		N	20	20
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,856	.
		N	20	20

Fuente: Cuestionario Liderazgo pedagógico y desempeño docente

Con los resultados obtenidos, se observa que existe una correlación de 0,042 entre los resultados de los cuestionarios referentes a liderazgo pedagógico y de desempeño docente, por lo tanto, afirmamos que existe correlación positiva y directa entre las variables Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente.

Por lo tanto, se verifican las hipótesis de investigación, general y específicas y se consideran que estas hipótesis son viables, por los resultados obtenidos y el coeficiente de correlación identificado.

Esto es afirmar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

El liderazgo pedagógico se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Otras investigaciones realizadas también corroboran los resultados obtenidos y la viabilidad de la hipótesis de investigación y desde luego la investigación realizada.

Esto es:

Gómez (2018) considera en su investigación: Liderazgo Pedagógico Y El Desempeño Docente En Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018.

El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos, demandó la elaboración de tablas estadísticas. Los resultados demuestran que, el 56,7% (17) de docentes se ubican en la valoración regular en lo que respecta al desempeño docente, mientras que, en ese mismo porcentaje, los docentes encuestados opinan que el liderazgo pedagógico es regular. Las conclusiones afirman que, el liderazgo pedagógico en el área de estudio no es asumido a plenitud por parte del personal directivo, lo que no permite realizar un proceso sistemático de acompañamiento y control a los profesores, la misma que no perjudica el desempeño docente que solo

alcanza la valoración regular, quedando demostrado que existe una relación directa moderada entre las dos variables de estudio, tal como lo corroboran los registros estadísticos. (Tau B = 0,488/ p-valor = 0,000 < 0,05/ nivel de significancia del 5%/ intervalo de confianza del 95%)

Asimismo:

Sulca (2017) sostiene en su investigación: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo – 2017. De Ucharima Sulca, Glicerio, tesis de maestría, Universidad César Vallejo

Los datos fueron analizados utilizando el estadígrafo de Tau\_b de Kendall contenida en el software IBM - SPSS versión 24.0. Por lo que se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo – 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,752, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,000 < 0.05. = 0,752; p= 0.000 < 0.05) (Ver tabla 1)

Como se evidencian el liderazgo pedagógico es asumido por el directivo, lo que significa desarrollar actividades de acompañamiento y control de los docentes para mejorar su práctica pedagógica y que estos incidan en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019. Así lo evidencia el coeficiente de correlación determinado de 0,042 y las investigaciones relacionadas puesta en manifiesto.
2. Se determinó la relación entre establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa Carhuamayo. Así lo evidencia los cuadros estadísticos presentados.
3. Se determinó la relación entre obtención de recursos en forma estratégica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo.
4. Se determinó la relación entre promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo.

## **RECOMENDACIONES**

1. Los instrumentos de investigación considerados se repliquen a otras instituciones educativas similares, con la finalidad de seguir validándolo como modelo vigente.
2. Publicar la investigación en forma virtual e impresa para obtener sugerencias que permitan considerar al liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes y desde luego mejorar la educación de nuestro medio.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **Alvarado, O. (1996).** *Gerencia Educativa*. Trujillo, Perú: Editorial Vallejianas.
2. **Campos, M. Á. & Ramos, L. (1998).** *La Importancia de la Calidad De La Educación en medio de la Pobreza Educativa del Centro de Aplicación del Instituto Superior Pedagógico Gamaniel Blanco Murillo*. Cerro de Pasco, Perú: ISP “GBM”.
3. **Campos, C. (1995).** *Importancia de la Administración Educativa en la Labor Pedagógica de los Centros Educativos del Área de Ejecución de Pasco*. Cerro de Pasco, Perú: Tesis UNDAC.
4. **Carrasco, S. (2005).** *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San marcos.
5. **Cornejo, M. Á. (1996).** *Metáforas y Pergaminos de la Excelencia*. México: Editorial Grad. S.A.
6. **Duran, J. (2018).** *Fortalecimiento del liderazgo pedagógico mediante estrategias de acompañamiento en comprensión lectora en la Institución Educativa N° 30066 Ahuac – Chupaca*, tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
7. **Farro, F. (2001).** *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*.
8. **Farro, F. (1995).** *Gerencia de Centro educativos*. Lima, Perú: Editorial centro de Proyección cristiana.
9. **Gómez, L. (2018).** *Liderazgo Pedagógico Y El Desempeño Docente En Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta*. Ayacucho, tesis de



maestría. Universidad César Vallejo.

10. **Hernández, R. & Otros. (2010).** *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGRAW-HILL Interamericana.
11. **Huaranga, O. (1999).** *Proyecto de Desarrollo Institucional como Instrumento de Cambio*.
12. **Manes, J. M. & Martín, E.** *Gestión Estratégica Para las Instituciones educativas*
13. **Ministerio de Educación. (1998).** *Manual del director del Centro Educativo*. Lima, Perú: Ediciones. Abedul E.I.R.L.
14. **Moya, R. (2010).** *Estadística descriptiva*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
15. **Paul, J.** *La gerencia Integral*. Colombia: Grupo editorial Norma
16. **Peter, D. (1997).** *El Líder del Futuro*. México: Ediciones Deusto S.A.
17. **Simón, A. (2003).** *Gestión Educativa en los Colegios nacionales Integrados de La provincia de Ambo, Periodo 2000-2002*. Huánuco, Perú: Tesis, UNEVAL.
18. **Sulca, U. (2017).** *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo* –, tesis de maestría, Universidad César Vallejo
19. **Travesaño, F. (1998).** *La Gestión Administrativa de los Recursos Humanos de los Centros Educativos del Área de Ejecución de Pasco*. Cerro de Pasco, Perú.
20. **Valenzuela, J. R. (2004).** *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Editorial Trillas, 2 edición.

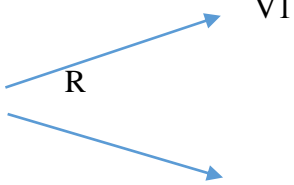
## ANEXO

**ANEXO N° 01**

**MATRIZ DE INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b><u>PROBLEMA</u></b></p> <p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución</p>	<p><b><u>OBJETIVO</u></b></p> <p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS</u></b></p> <p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>H1: El liderazgo pedagógico se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente en la institución</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>Liderazgo</b></p> <p><b>Pedagógico</b></p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>Establecimiento de metas y expectativas</p>	<p>La población tiene 01 directivo y 29 docentes y la muestra considera 01 directivo y 20 docentes. (En base a la fórmula dada por Roberto Hernández Sampieri y otros (2010))</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Transeccional</p>

<p>Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?</p>	<p>Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.</p>	<p>educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.</p> <p>H0: El liderazgo pedagógico no se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.</p>	<p>Obtención de recursos en forma estratégica</p> <p>Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> <b>Desempeño docente</b> <b>Indicadores</b></p>		<p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>Esquema.</p>  <p>Donde:</p> <p>R es coeficiente de correlación de Pearson</p> <p>V1 es variable 1</p> <p>V2 es variable 2</p>
--	--	--	--	--	---

<b><u>PROBLEMAS</u></b>	<b><u>OBJETIVOS</u></b>	<b><u>HIPÓTESIS</u></b>			
<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>			
<p>¿Cuál es la relación entre establecimiento de metas y expectativas con preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.</p>	<p>H1: El establecimiento de metas y expectativas se relaciona directa y positivamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.</p> <p>H0: El establecimiento de metas y expectativas no se relaciona</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>

		<p>directa y positivamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Santa Rosa.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre Obtención de recursos en forma estratégica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa</p>	<p>Determinar la relación entre obtención de recursos en forma estratégica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa</p>	<p>H2: La obtención de recursos en forma estratégica se relaciona directa positivamente con participación en la gestión de la escuela articulada a la</p>			

<p>Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?</p>	<p>Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.</p>	<p>comunidad en la institución educativa Santa Rosa.</p> <p>H0: La obtención de recursos en forma estratégica no se relaciona directa y positivamente con participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Santa Rosa.</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>¿Cuál es la relación entre promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019?</p>	<p>H3: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente se relaciona directa y positivamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>H0: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente no</p>			
--	--	---	--	--	--



		se relaciona directa y positivamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.			
--	--	--	--	--	--

## ANEXO N° 02

### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL

“DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA

LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

#### INSTRUMENTO PARA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

#### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, el instrumento tiene por objetivo conocer sobre el liderazgo pedagógico del directivo en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo. En tal sentido, solicito vuestra colaboración marcando una alternativa “X” por cada ítem del test con la veracidad que caracteriza su persona. La valoración es:

S= SIEMPRE

AV= A VECES

N= NUNCA

#### Variable 1: Liderazgo Pedagógico

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN
-------------	-------	------------

		<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
Establecimiento de metas y expectativas	1. El directivo trabaja en equipo.			
	2. El directivo establece metas y expectativas.			
Obtención de recursos en forma estratégica	3. El directivo toma iniciativa en generar alternativas de solución frente a la problemática institucional.			
	4. El directivo es eficaz y estratégico en la obtención de recursos.			
Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente	5. El directivo toma decisiones en base a argumentos consensuados.			
	6. El directivo fomenta la participación activa en el aprendizaje y desarrollo docente.			

**Elaborado por:** Lic. Lucinda Zulema Villanueva Cornelio

*Muchas gracias.*

**ANEXO N° 03**



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
“DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA**

**LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado directivo, el instrumento tiene por objetivo conocer sobre el desempeño docente del profesor(a) en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo. En tal sentido, solicito vuestra colaboración marcando una alternativa “X” por cada ítem del test con la veracidad que caracteriza su persona. La valoración es:

S= SIEMPRE

AV= A VECES

N= NUNCA

**Variable 2: Desempeño Docente**

DIMENSIONES	ÍTEM	VALORACIÓN		
		S	AV	N
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.			
	2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
	3. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
	4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
	5. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
	6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			

	7. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	8. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
	9. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
	10. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
	11. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
	12. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
	13. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
Desarrollo de la profesionalidad y	14. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			

la identidad docente.	15. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
	16. 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.			
	17. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
	18. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			

**Elaborado por:** Lic. Lucinda Zulema Villanueva Cornelio

*Muchas gracias.*

**ANEXO N° 04**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem sea inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**I. REFERENCIA**

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

Haydee Quinto Llanos

b) PROFESIÓN:

Licenciado en Educación

c) GRADOS ACADÉMICOS:

Magister en Liderazgo y Gestión Educativa

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:

Especialización en Tecnologías de la Información y Comunicación Social

Diplomado en Docencia Universitaria

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:



Institución Educativa Luis Enrique XVII

f) TELEFONO Y E-MAIL:

980255514

quinto26@hotmail.com

## II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019

## III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			

$$\text{Coeficiente de Validez } V = \frac{\Sigma(\text{adecuados})}{\Sigma(\text{adecuados, inadecuados})} = 6/6 = 1$$

## IV. RESOLUCIÓN

Válido ( $V \geq 0,80$ )

## V. COMENTARIOS FINALES

Aplicar el instrumento a la muestra



---

FIRMA DE EXPERTO  
DNI: 04083017

## **FICHAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSTGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem sea inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

### **I. REFERENCIA**

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

Haydee Quinto Llanos

b) PROFESIÓN:

Licenciado en Educación

c) GRADOS ACADÉMICOS:

Magister en Liderazgo y Gestión Educativa

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:

Especialización en Tecnologías de la Información y Comunicación Social

Diplomado en Docencia Universitaria

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Institución Educativa Luis Enrique XVII

f) TELEFONO Y E-MAIL:

980255514

quinto26@hotmail.com

g) **ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa

Rosa de Carhuamayo, 2019

**h) TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM**

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

15	X			
16	X			
17	X			
18	X			

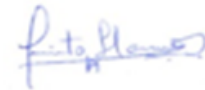
Coefficiente de Validez  $V = \frac{\Sigma(\text{adecuados})}{\Sigma(\text{adecuados, inadecuados})} = 18/18 = 1$

**i) RESOLUCIÓN**

Válido ( $V \geq 0,80$ )

**j) COMENTARIOS FINALES**

Aplicar el instrumento a la muestra



---

FIRMA DE EXPERTO  
DNI: 04083017

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**I. REFERENCIA**

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

**Raúl MALPARTIDA LOVATÓN**

b) PROFESIÓN:

**Educación Secundaria Matemática-Física**

c) GRADOS ACADÉMICOS:

**Licenciado, Maestro y Doctor**

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:

**Docente de Matemática**

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**

f) TELEFONO Y E-MAIL:

**965873119 rmalpartidal@undac.edu.pe**

## II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa

Rosa de Carhuamayo, 2019

## III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	ADECUADO			
2	ADECUADO			
3	ADECUADO			
4	ADECUADO			
5	ADECUADO			
6	ADECUADO			

$$\text{Coeficiente de Validez } V = \frac{\Sigma(\text{adecuados})}{\Sigma(\text{adecuados, inadecuados})} = \frac{06}{06} = 1$$

## IV. RESOLUCIÓN

Válido (V ≥ 0,80)

## V. COMENTARIOS FINALES



---

Dr. Raúl Malpartida Lovatón  
FIRMA DE EXPERTO  
DNI: 04010752

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**I. REFERENCIA**

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

**Raúl MALPARTIDA LOVATÓN**

b) PROFESIÓN:

**Educación Secundaria Matemática-Física**

c) GRADOS ACADÉMICOS:

**Licenciado, Maestro y Doctor**

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:

**Docente de Matemática**

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**

f) TELEFONO Y E-MAIL:

**965873119 rmalpartidal@undac.edu.pe**

**II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa

Rosa de Carhuamayo, 2019

### III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	ADECUADO			
2	ADECUADO			
3	ADECUADO			
4	ADECUADO			
5	ADECUADO			
6	ADECUADO			
7	ADECUADO			
8	ADECUADO			
9	ADECUADO			
10	ADECUADO			
11	ADECUADO			
12	ADECUADO			
13	ADECUADO			
14	ADECUADO			
15	ADECUADO			
16	ADECUADO			
17	ADECUADO			
18	ADECUADO			



$$\text{Coeficiente de Validez } V = \frac{\Sigma(\text{adecuados})}{\Sigma(\text{adecuados, inadecuados})} = 18/18 = 1$$

#### **IV. RESOLUCIÓN**

Válido (V ≥ 0,80)

#### **V. COMENTARIOS FINALES**



---

Dr. Raúl Malpartida Lovatón  
FIRMA DE EXPERTO  
DNI: 04010752

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**I. REFERENCIA**

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

**José Álvarez López**

b) PROFESIÓN:

**Educación Secundaria Informática**

c) GRADOS ACADÉMICOS:

**Maestro en Liderazgo y gestión educativa**

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:

**Docente de informática y telecomunicaciones**

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**

f) TELEFONO Y E-MAIL:

**981616186 jalvarezl@undac.edu.pe**

**II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:**

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019

### III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	ADECUADO			
2	ADECUADO			
3	ADECUADO			
4	ADECUADO			
5	ADECUADO			
6	ADECUADO			

$$\text{Coeficiente de Validez } V = \frac{\Sigma(\text{adecuados})}{\Sigma(\text{adecuados, inadecuados})} = \frac{06}{06} = 1$$

### IV. RESOLUCIÓN

Válido (V ≥ 0,80)

### V. COMENTARIOS FINALES



---

Dr. José Álvarez López  
FIRMA DE EXPERTO  
DNI:

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

**I. REFERENCIA**

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

**José Álvarez López**

b) PROFESIÓN:

**Educación Secundaria Informática**

c) GRADOS ACADÉMICOS:

**Maestro en Liderazgo y gestión educativa**

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:

**Docente de informática y telecomunicaciones**

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**

f) TELEFONO Y E-MAIL:

**981616186 jalvarezl@undac.edu.pe**

## II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa

Rosa de Carhuamayo, 2019

## III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	ADECUADO			
2	ADECUADO			
3	ADECUADO			
4	ADECUADO			
5	ADECUADO			
6	ADECUADO			
7	ADECUADO			
8	ADECUADO			
9	ADECUADO			
10	ADECUADO			
11	ADECUADO			
12	ADECUADO			
13	ADECUADO			
14	ADECUADO			
15	ADECUADO			
16	ADECUADO			
17	ADECUADO			

18	<b>ADECUADO</b>			
----	-----------------	--	--	--

Coeficiente de Validez  $V = \frac{\Sigma(\text{adecuados})}{\Sigma(\text{adecuados, inadecuados})} = 18/18 = 1$

**IV. RESOLUCIÓN**

Válido (V ≥ 0,80)

**V. COMENTARIOS FINALES**




---

**ANEXO N° 05** Dr. José Álvarez López  
**FIRMA DE EXPERTO**  
DNI:

**CUADROS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO**

**ITEM2**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3,00	1	100,0	100,0	100,0

**ITEM3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	3,00	1	100,0	100,0	100,0
--------	------	---	-------	-------	-------

#### ITEM4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	1	100,0	100,0

#### ITEM5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	1	100,0	100,0

#### ITEM6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	1	100,0	100,0

## ANEXO N° 06

### CUADROS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES

#### ITEM2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	9	45,0	45,0	45,0
	3,00	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

#### ITEM3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	6	30,0	30,0	30,0
	3,00	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



**ITEM4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	8	40,0	40,0	40,0
	3,00	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	6	30,0	30,0	30,0
	3,00	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	3	15,0	15,0	15,0
	3,00	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ANEXO N°07**

**CUADROS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**DOCENTE**

**ITEM2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	20	100,0	100,0	100,0

**ITEM3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

### ITEM6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	12	60,0	60,0	60,0
	3,00	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

### ITEM7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	12	60,0	60,0	60,0
	3,00	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	16	80,0	80,0	80,0
	3,00	4	20,0	20,0	100,0

Total	20	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

**ITEM11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**IETM12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	12	60,0	60,0	60,0
	3,00	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEN15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	12	60,0	60,0	60,0

	3,00	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	12	60,0	60,0	60,0
	3,00	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**ITEM18**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	35,0	35,0	35,0
	3,00	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

## ANEXO N° 08

### FOTOGRAFÍAS

#### EL DIRECTOR LIDERANDO LAS DIVERSAS ACTIVIDADES



#### TRABAJO CON PADRES Y ESTUDIANTES

