UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO-UCAYALI, 2020

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN

AUTORA

MASS BARDALEZ, ELVA

ORCID: 0000-0002-8592-4450

ASESOR

AGUILAR POLO, ANICETO ELIAS

ORCID: 0000-0002-0474-3843

PUCALLPA - PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Mass Bardález, Elva

ORCID: 0000-0002-8592-4450

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Escuela de Posgrado, Pucallpa, Perú

ASESOR

Aguilar Polo, Aniceto Elías

ORCID: 0000-0002-0474-3843

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela de Posgrado, Pucallpa, Perú

JURADO

La Torre Shupingahua, Betsy

ORCID: 0000 - 0002-5736-8135

Soto Calvo, Leviller

ORCID: 0000-0002-4134-5537

Soria Ramírez, Maritza

ORCID: 0000-0002-9985-4342

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Soto Calvo, Leviller

Miembro

Mgtr. Soria Ramírez, Maritza

Miembro

Mgtr. La Torre Shupingahua, Betsy

Presidente

Dr. Aguilar Polo, Aniceto Elias

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por todas las bendiciones, y darme la fuerza para continuar en mi crecimiento personal y profesional.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por ser mi segunda casa, por brindarme conocimientos especializados de acuerdo a la rama de mi especialidad, por formarme en un profesional competitivo.

A nuestro asesor del Taller, el Dr. Aniceto Aguilar Polo, por su constante apoyo y por el tiempo dedicado para revisar, mejorar y culminar la presente investigación.

A los docentes de la Universidad, Por sus buenos aportes durante mi formación, desarrollado con bases científicas cumpliendo con los perfiles de un excelente profesional.

A mis compañeros, por la buena relación afectiva que ayudó a la realización de grandes tareas, gracias.

DEDICATORIA

A mi madre que está en el cielo, a mi esposo Maximiliano y a mi hija Karen, por brindarme su apoyo y cariño constante, por su decisión de ayudarme a iniciar una nueva experiencia educativa para repotenciar mis capacidades, por ustedes mi logro profesional apoyado por ese amor incondicional.

RESUMEN

La investigación realizó con objetivo general de determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Se trató de una investigación no experimental, descriptivo, relacional, transeccional correlacional en la que se trabajó con una muestra de 105 docentes de la sede de estudio, a quienes se les hizo participar de una encuesta virtual con dos cuestionarios sobre las variables, que fueron enviados, respondidos y remitidos por la aplicación Google drive. Los datos recolectados se procesaron, obteniéndose como resultado muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 81.9%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto al desempeño docente. En cuanto a la relación entre variables, existe una relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, ya que el resultado Rho=0.513 indica una correlación positiva media y la Sig.=0.000 indica que el resultado es altamente significativo, esto debido a que en liderazgo pedagógico el mayor porcentaje (81.9%) se ubica en el nivel medio, al igual que el desempeño docente, en el que el mayor porcentaje (90.5%) se ubicó en el nivel medio, por lo que, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali-2020.

*Palabras clave**:*** liderazgo pedagógico, desempeño docente, desarrollo educativo.

ABSTRACT

The research carried out with the general objective of determining the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in educational institutions of the initial education level of the UGEL of Coronel Portillo-Ucayali, 2020. It was a non-experimental, descriptive, relational, transectional, correlational research. in which we worked with a sample of 105 teachers from the study site, who were made to participate in a virtual survey with two questionnaires on the variables, which were sent, answered and forwarded by the Google drive application. The data collected was processed, obtaining as a result shows that the highest percentage of the sample, represented by 81.9%, was located at the intersection of the regular level in pedagogical leadership and the regular level in terms of teaching performance. Regarding the relationship between variables, there is a positive and significant relationship between pedagogical leadership and teaching performance, since the result Rho = 0.513 indicates a medium positive correlation and Sig. = 0.000 indicates that the result is highly significant, this is due to the fact that in pedagogical leadership the highest percentage (81.9%) is located at the medium level, as is the teaching performance, in which the highest percentage (90.5%) was located at the medium level, therefore, the alternative hypothesis that indicates that there is a positive and significant relationship between pedagogical leadership and teaching performance in early childhood teachers of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo-Ucayali-2020.

Keywords: pedagogical leadership, teaching performance, educational development.

CONTENIDO

Equipo de trabajo……..ii

Hoja de firma del jurado y asesor……iii

Agradecimiento……....iv

Dedicatoria……v

Resumen……...vi

Abstract……...vii

Contenido……..viii

Índice tablas…….ix

Índice de figuras……..xi

I. INTRODUCCIÓN……..13

II. MARCO TEÓRICO……...17

2.1. Bases teóricas relacionadas con el estudio…….17

2.1.1. Antecedentes……...17

2.1.1. Liderazgo pedagógico…….25

2.1.1.1. Definición de liderazgo pedagógico……25

2.1.1.2. Teorías sobre el liderazgo pedagógico…… 27

2.1.1.3. Importancia del liderazgo pedagógico…….30

2.1.1.4. Características del liderazgo pedagógico……31

2.1.1.5. Dimensiones de liderazgo pedagógico……32

2.1.1.6. Enfoques de liderazgo pedagógico……..34

2.1.2. Desempeño docente…… 35

2.1.2.1. Definición de desempeño docente……...35

2.1.1.2. Teorías sobre desempeño docente……37

2.1.1.3. Importancia del desempeño docente……38

2.1.1.4. Contextos interrelacionados al desempeño docente……39

2.1.2.5. Dimensiones de desempeño docente……...39

2.1.2.6. Enfoques de desempeño docente…….41

2.2. Hipótesis…….42

2.3. Variables…….43

III. METODOLOGÍA……...45

3.1. El tipo y el nivel de la investigación……45

3.2. Diseño de la investigación……...45

3.3. Población y muestra……46

3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores……47

3.5. Técnicas e instrumentos……..50

3.6. Plan de análisis……53

3.7. Matriz de consistencia…….55

3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico…….58

IV. RESULTADOS……...61

4.1. Resultados……...61

4.2. Análisis de resultados……..76

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……..82

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……85

ANEXOS……95

Anexo 1. Instrumento……..95

Anexo 2. Consentimiento informado……..99

Anexo 3. Data……100

Anexo 4. Resultado Turnitin…….101

Anexo 5. Cuestionarios en Google Form……..…102

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Pág.

Tabla 1. Liderazgo pedagógico 61

Tabla 2. Dimensiones del liderazgo pedagógico 62

Tabla 3. Desempeño docente 63

Tabla 4. Dimensiones del desempeño docente 64

Tabla 5. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y desempeño docente 65

Tabla 6. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente 66

Tabla 7. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente 67

Tabla 8. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente 69

Tabla 9. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente 70

Tabla 10. Pruebas de normalidad 72

Tabla 11. Aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman 72

Figura 1. Liderazgo pedagógico 61

Figura 2. Dimensiones del liderazgo pedagógico 62

Figura 3. Desempeño docente 63

Figura 4. Dimensiones del desempeño docente 64

Figura 5. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y desempeño docente 65

Figura 6. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente 66

Figura 7. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente 68

Figura 8. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente 69

Figura 9. Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente 71

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación desarrollada nos permite conocer acerca del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en diversas instituciones educativas, es decir, identifica la repercusión del manejo pedagógico en la labor o desempeño del docente en aula, el identificar ciertos puntos de quiebre o realce y ayuda a trabajar nuevas estrategias para el aprendizaje.

La realización del presente trabajo de investigación es de mucha importancia para el docente, así como para los directivos, ya que siempre se obtendrá como resultados la adquisición de conocimientos; así mismo es de vital importancia para la adquisición del grado de maestría en educación.

Por lo que el trabajo de investigación se ha estructurado tomando en cuenta puntos importantes.

Actualmente, a nivel internacional, se viene trabajando reformas y contrarreformas en educación, desde la organización hasta los roles de los que dirigen las escuelas, ello ha generado, el desarrollo de nuevas capacidades en el líder pedagógico en el manejo de los aspectos curriculares, gestión escolar, estrategias colaborativas, clima escolar y la evaluación formativa dentro de ello criterios de evaluación de los aprendizajes.

Trilce, S. (2016) refiere que una entidad institucional, tiene una imagen que lidera y que presta soporte y contribuye para el progreso de los resultados en la escuela, siendo su primordial desafío es fortalecer al grupo humano de la escuela para conseguir los objetivos de la escuela unidos en una sola fuerza de cooperación, para esto se necesita de un gran compromiso ético-social, de tal manera que pueda poner en práctica sus

competencias para poder desenvolverse en lo: pedagógico, clima escolar, y administrativa, y esto conllevará a consolidar el proyecto educativo institucional donde participen todos la comunidad educativa. Asimismo, este autor acota que el liderazgo pedagógico contribuye al crecimiento profesional de la comunidad magisterial especialmente de los docentes en función a la autorreflexión y esto les permitirá mejorar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

En este sentido, a nivel nacional, en el Perú, según lo refieren Freire, S. y Miranda, A. (2014), aún estamos en un proceso de lograr que los directores de las instituciones educativas sean líderes pedagógicos y que su trabajo se vea reflejado en el desempeño docente y esto se vea reflejado en lograr que los estudiantes se desarrollen integralmente y sean competentes para la vida.

Sumado a ello, el Ministerio de Educación (2016), con el propósito de aportar a reformar la eficacia educativa, ha promovido los marcos de desempeños tanto del director como del docente y dichos instrumentos de gestión, ya son un avance.

Estas circunstancias se reflejan en la realidad regional también, debido a que las instituciones educativas en la región Ucayali se caracterizan por directivos que se limitan a realizar su rol administrativo principalmente, sin otorgarle la debida importancia a su rol de líder pedagógico y velar por un desempeño docente ideal en los docentes.

En virtud de lo descrito, se asume la necesidad de comprobar la situación del liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial de la sede de estudio, asumiendo su comportamiento análogo al de nivel nacional y regional.

En ese sentido es que se identifica el problema general mediante el cuestionamiento: ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones

educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020?; y los específicos que son: ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020?

Para ello se presentan el objetivo general que es: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020; siendo los específicos: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Es así como esta investigación se justificó porque responde a la necesidad de explorar y conocer la realidad de las instituciones de educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Se justifica en el aspecto teórico, debido a que posibilitó la actualización de información teórica sobre las variables que se estudian, a nivel de estudios previos y de fuentes epistemológicas para desarrollar el estudio.

Se justifica, en el aspecto metodológico, con los instrumentos que se utilizaron en el proceso de investigación, los que pueden corroborar su vigencia y validez, puesto que fueron aplicables al contexto donde se desarrolla la investigación y a otras realidades.

El beneficiario fueron las profesoras del nivel de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020, que tienen información para la toma de decisiones, y los directivos, quienes, según las decisiones que se tomen, vieron fortalecidos sus finalidades institucionales.

Y, finalmente, este estudio posee relevancia debido a la envergadura y alcance del mismo, y pertinencia, debido a que la situación de la educación actual sometida a la nueva normalidad no presencial amerita la aplicación de estudios que diagnostiquen diversos aspectos que se desarrollan en el ámbito educativo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas relacionadas con el estudio

2.1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Arias, M. y Castillo, M. (2019), en la tesis: *El desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario, en el área de Lengua Española, CEPOINT, periodo 2018-2019,* tuvieron como objetivo determinar de qué manera el desempeño de los docentes influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la sede de estudio, para lo cual desarrollaron un estudio cualitativo, que tuvo como muestra a docentes y estudiantes de la sede de estudio, a los que se les aplicó, como instrumento de recolección de información, observaciones y entrevistas, llegaron a la conclusión de que los docentes argumentan que poseen una práctica diaria muy buena, debido a que planifican sus contenidos y varían las estrategias de enseñanza aprendizaje que utilizan.

Martínez, E. (2019), en su investigación: *Estudio descriptivo fenomenológico de las prácticas de Liderazgo Pedagógico de los directores de tres establecimientos religiosos que ofertan educación inicial en la ciudad de Guayaquil,* tuvo como finalidad principal identificar y describir de qué manera se practica el liderazgo pedagógico en directores de la sede de estudio, para lo cual desarrolló una investigación de tipo cualitativa, cuyo enfoque fue exploratorio descriptivo, desarrollado dentro de un marco teórico constructivista interpretativo, cuya muestra estuvo conformada por directores, docentes y padres de familia del distrito de la sede de estudio, determinada a partir del método bola de nieve, incurriendo de este modo en el método no probabilístico intencional, muestra a

la que aplicó una entrevista como instrumento de recolección de información, sostiene que, el papel del líder pedagógico que recae en el director de un centro infantil no debe ser tomado a la ligera. Conlleva como varios autores dicen y los entrevistados lo confirman, una serie de funciones, las cuales deben ser asumidas desde las características propias, personales y profesionales para que la gestión y el centro en sí logre alcanzar la calidad educativa e institucional esperada. Entre estas funciones las que mayor relevancia tienen para los directores según las percepciones de todos los actores entrevistados, constan todas aquellas que implican una organización o gestión como, por ejemplo; la programación pedagógica, la gestión financiera, la gestión de la docencia y la seguridad y conformidad. (p. 84)

Catagña, M. (2017), en su estudio: *Cómo influye el liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la unidad educativa Eduardo Salazar Gómez del distrito metropolitano de Quito en el periodo 2016-2017,* tuvo como finalidad principal demostrar la asociación entre liderazgo y rendimiento académico en su sede de estudio, para lo cual desarrolló una investigación bibliográfica, de campo y correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 218 estudiantes, a los que se les aplicó el test BAS3, concluye que, de los estudiantes encuestados de tienen un nivel de liderazgo de un 66.6% son de sexo mujer de la Unidad Educativa "Eduardo Salazar Gómez" ubicado en la parroquia rural de Pifo que pertenece al distrito metropolitano de Quito en el periodo 2016 – 2017. Su rendimiento académico refleja que un 76% de estudiantes alcanzan los aprendizajes requerid. (p. 67)

Martínez, G., Guevara, A. y Ornelas, M. (2016), en su artículo: El desempeño docente y la calidad educativa, cuya finalidad fue analizar y determinar el tipo de relación entre desempeño docente y calidad educativa desde el enfoque inputs, desarrollaron un

estudio de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 135 sujetos en la primera fase y 42 en la segunda, a los que les aplicaron cuestionarios auto administrados, concluyen que, se necesita de la participación activa de todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje, donde cada quien asuma su rol y lo interprete de la mejor manera: que los directores con una gran identidad por su escuela, así como un liderazgo efectivo, dirijan a sus cuerpos docentes para formar una plantilla que trabaje colaborativamente para conseguir el mismo objetivo, para ello se debe reconocer que existen problemas dentro de la institución y después elaborar un plan estratégico para contrarrestar estas problemáticas, involucrando a los alumnos, padres de familia, comunidad en general, y gobierno de los diferentes niveles.

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016), en la tesis titulada: "Liderazgo de los directivos y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca, lineamientos básicos para su intervención", tuvieron como objetivo de investigación detallar y profundizar el liderazgo de los directivos y el ambiente organizacional presentes en una Institución Educativa de Cundinamarca, y a partir de ello, proponer algunos lineamientos para su atención. Utilizó una metodología de tipo descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron por medio de los siguientes instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008). Este trabajo se realizó de manera participativa, pues intervinieron directivos, docentes y estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio estudiado. Además, los instrumentos se aplicaron a los estudiantes con la autorización previa de los padres. De acuerdo a los resultados, el colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos de

manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica. La importancia de este instrumento estadístico en la medición del clima organizacional del Colegio, radica en que las variables de acuerdo a la correlación de Pearson no son dependientes una de la otra lo que permite evaluar la hipótesis con la mayor precisión, sin sesgo alguno. Como se puede apreciar, las correlaciones son disímiles, pero permiten deducir que, aunque se percibe un apoyo del líder claramente marcado, no es menos claro que el personal no se siente recompensado, lo que corrobora la independencia con que actúan las variables. La conclusión más importante fue que el liderazgo de los directivos y Clima Organizacional presenta dificultades que deben atendidas de manera prioritaria. Estas dificultades se deben en su mayoría al estilo como se desarrolla el liderazgo o la falta que del mismo

Mairena, E. (2015), en la tesis: *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de Educación e Idiomas,* tuvo como finalidad principal determinar la asociación entre las variables de estudio desde los docentes de su sede de estudio, para lo cual desarrolló una investigación basada en el enfoque interpretativo o cualitativo, de tipo correlacional y transversal, cuya muestra estuvo conformada por 2 directos 6 coordinadores, 40 estudiantes y 4 docentes de la sede, para los que se utilizó la entrevista de grupo focal, entrevista estructurada y el análisis documental como técnicas de recolección de datos, pudo finiquitar que, en los departamentos de física y tecnología educativa los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se realiza por que es evidente que se carece de una planificación y no se les brinda ningún tipo de

seguimiento a los docentes en su nueva etapa como profesionales, es por esto que se consideró de especial urgencia un plan de acompañamiento que potencie el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas como profesional.

Antecedentes nacionales

Villarreal, I. (2018), en su tesis: *Desempeño y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de enfermería, Universidad San Pedro, Huacho-2016,* tesis de maestría, tuvo como finalidad establecer y analizar la relación que existe entre desempeño docente y rendimiento académico en la sede de estudio, para lo cual, trabajó un estudio descriptivo correlacional, cuya muestra poblacional estuvo conformada por 58 estudiantes, a los que les aplicó la encuesta y el análisis documental como medios de recolección de información, pudo llegar a la conclusión de que, existe relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor representando una moderada asociación. Existe relación significativa entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor representando una buena asociación. Existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes, la correlación de Spearman que devuelve un valor representando moderada asociación. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en los estudiantes, la correlación de Spearman que devuelve un valor representando moderada asociación.

García, S. (2019), en su estudio: *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho,* tesis de

maestría, tuvo como objetivo estudiar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento de los estudiantes en sus labores académicas, para lo cual, desarrolló un estudio de tipo descriptiva, simple, relacional, cuya muestra estuvo conformada por 30 estudiantes de la sede de estudio, a los que se les aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de información, concluye que, existe influencia significativa del desempeño docente sobre el rendimiento académico de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.679 siendo una magnitud buena.

Rodríguez, D. (2019), en su tesis: *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi,* tuvo como finalidad estudiar la asociación entre las variables de estudio, para lo cual, desarrolló un estudio de tipo no experimental, transeccional, cuya muestra estuvo conformada por 32 docentes de la sede de estudio, a los que se les aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de información, concluye que, sí existe influencia significativa del liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Al revisar los valores de las variables, obtenemos que ambas superan el 50%, lo que evidencia que si hay relación entre ellas.

Cabrera, C. (2018), en el estudio: *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. 89004 en Chimbote, 2017,* tesis de maestría, tuvo como finalidad estudiar de qué manera se asocian el liderazgo del directivo con el desempeño de labores del docente, para lo cual, desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, cuya muestra poblacional estuvo conformada por 29 docentes de la sede, a los que se les aplicó una encuesta y una ficha de observación

como instrumentos de recolección de datos, pudo finiquitar. Con respecto al nivel de liderazgo directivo de la I.E. 89004 en Chimbote, 2017, se obtuvo que, la mayoría de los docentes lo califica como bueno y solo un pequeño porcentaje en un nivel malo. El nivel del desempeño docente, según la población lo califica como destacado y el casi nadie como bueno, por otro lado, no se distinguió ningún nivel regular y deficiente. El nivel del liderazgo directivo y del desempeño docente no guarda relación dado que el nivel de significancia es superior a 0.05. (p. 63)

Pucuhuayla, E. (2017), en su investigación: *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huancayo*, tuvo como finalidad principal establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su sede de estudio, para lo cual, desarrolló una investigación descriptiva correlaciona, no experimental y transversal, cuya muestra estuvo conformada por 60 docentes, a los que les aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de información, determina que, se estableció la existencia de una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito de Huancayo 2017, Con ρ = 0,837 y tcalculada (11,65) >tteórica (2,0017), a un nivel de significancia de 0,000.

Chauillco, J. (2015) presentó la tesis titulada: “Relación de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas”. Apurímac, Perú. Trabajó con una población de 6 867 personas distribuidas en 9 directores, 283 docentes y 6575 23 alumnos y una muestra de 9 directores, 377 alumnos y 165 docentes de la localidad en estudio. Respecto a la metodología, el tipo de muestreo que empleó fue aleatorio proporcional estratificado por subgrupos. Como técnica utilizó la entrevista y dos cuestionarios para docentes y alumnos. Dentro de la metodología de

investigación empleó el diseño expo facto - no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transaccional. El estudio concluye que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson 0,76. Por tanto, es una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio. Además, se determinó que el liderazgo que predomina en la zona es el autoritario y anárquico, considerando como tal al director dado que controla e impone su autoridad a los docentes, tomando las decisiones en nombre del grupo. En segundo lugar, el estilo de liderazgo del director de tipo Laissez- faire, se caracteriza fundamentalmente por el dejar hacer, dejar pasar y el no importa nada. También concluye el estudio que el director no se preocupa de las consecuencias que pueda tener una gestión que no tiene una definición precisa por lo que deja al personal docente a su libre albedrío.

Antecedentes locales

Cárdenas, J. y Díaz, B. (2016), en su investigación, tuvieron como propósito estudiar y analizar si existe asociación alguna entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en su sede de estudio, para lo cual desarrolló un estudio no experimental de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 15 estudiantes, a los que les aplicaron el cuestionario como instrumento de recolección de información, cuyos principales resultados demostraron que existe asociación entre las variables de estudio, por lo cual, la conclusión a la que arriban es que, la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en su sede de estudio es directa, es decir, positiva, y significativa, lo que indica que la magnitud de la asociación fue considerable.

Sánchez, N. y Vargas, K. (2016), en su investigación, tuvieron como propósito estudiar y analizar si existe asociación alguna entre el desempeño de los docentes y los

logros de aprendizaje en su sede de estudio, para lo cual desarrolló un estudio que siguió el método aplicado y de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra poblacional estuvo conformada por 49 estudiantes, a los que les aplicaron el cuestionario como instrumento de recolección de información, cuyos principales resultados demostraron que existe asociación entre las variables de estudio, sin embargo, muy baja, por lo cual, la conclusión a la que arriban es que, la asociación entre el desempeño docente y los logros de aprendizaje en la sede de estudio es positiva, sin embargo, de intensidad muy baja, lo que indica que aun cuando las variables estén relacionadas, la afectación de alguna no repercutirá de manera significativa en la segunda.

Tenazoa, M. (2016) tuvo como objetivo determinar si la inteligencia emocional se encontraba relacionada al desempeño de los docentes en su sede de estudio, para lo cual desarrolló una investigación descriptiva, de nivel descriptivo simple, cuya muestra estuvo conformada por 30 docentes de la sede, a los que les aplicó el Inventario de Cociente Emocional de Baro-On como instrumento de recolección de datos; entre sus principales resultados obtuvo que los docentes obtuvieron mejor puntaje en el componente relacionado a su desempeño laboral, al igual que en los componentes intrapersonal, interpersonal, de adaptabilidad, manejo del estrés y ánimo en general, por lo que arribó a la conclusión de que, los docentes, en su mayoría, presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que los componen.

2.1.2. Liderazgo pedagógico

2.1.2.1. Definición de liderazgo pedagógico

Según Medina, A. (2014), las instituciones públicas, empresas que conducen a la buena formación académica de la ciudadanía tiene objetivos, estos liderados por los

directivos de cada institución educativa, orientado a las diferentes habilidades de cada miembro directivo , por lo tanto, cada directivo forma su propia estrategia para lograr cumplir con la misión y visión de su plantel de estudios, es así que a través de esta iniciativa el docente es partícipe o encargado de cumplir con las metas propuestas de acuerdo a los métodos y estrategias de enseñanzas utilizadas en su campo de trabajo, que serán monitoreados y evaluados para corregir errores, en tal sentido el liderazgo pedagógico se centra en trabajo que realiza el directivo para lograr el buen trabajo pedagógico de los educandos.

En ese sentido el liderazgo pedagógico aborda los establecimientos escolares con una focalización en sus tareas fundamentales, adquiriendo prácticas que posibiliten el establecimiento de propósitos y metas compartidas, desarrollo profesional y condiciones organizacionales. (Gajardo, J. y Ulloa, J., 2016)

Al respecto Robbins, S. (2011), el liderazgo es aseverado a: “La cualidad que tiene una persona de influir en el conjunto con el propósito de alcanzar los objetivos trazados”, por lo tanto, se afirma que en un grupo de personas destinados a realizar y cumplir objetivos realza siempre un guía que ayuda a consumar con estos objetivos por su buena participación como líder.

Así también, Pérez, J. (2011) concibe el liderazgo pedagógico como un proceso natural, el mismo que debe considerar el impacto en las actividades del socio, los adherentes y las reuniones para guiarlos y gestionarlos hacia el logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, se define esta variable como la capacidad y cualidad del directivo de influir en los propósitos y metas pedagógicas, tanto como en el desarrollo profesional

del personal docente, con la principal finalidad de garantizar el aprendizaje ideal de los estudiantes.

2.1.2.2. Teorías del liderazgo pedagógico

Teoría del liderazgo propuesta por Robert House (1971)

Basada en que un bien líder es eficaz cuando sus seguidores creen que: Será claro al fijar sus metas, guiará y suministrará apoyo para eliminar los obstáculos que aparecen en el camino o ruta hacia las metas.

Para este autor la cualidad del liderazgo no es inherente a la persona, sino que debe convenir a los escenarios que se reflexionan en la teoría. Esta teoría nos dice que el líder contribuye fundamentalmente a visualizar las metas y trabaja durante el proceso el proceso para lograrlo mediante el acompañamiento eficaz y pertinente y propone lo siguiente:

Liderazgo directivo: El líder desarrolla la guía de trabajo necesaria para alcanzar los objetivos. Es oportuno cuando las tareas están poco estructuradas y los subordinados tienen poca capacidad para realizar trabajos. Este tipo de liderazgo es bueno para solucionar debilidades de los subordinados. Es un tipo de liderazgo orientado a las tareas. (House, R., 1971)

Liderazgo de apoyo: El líder se preocupa por las necesidades de sus empleados y se emplea para crear relaciones cordiales entre éstos. Es adecuado para situaciones en las que las tareas son rutinarias y los subordinados tienen capacidades para realizar tareas sin necesidad de instrucciones. En este caso la labor del líder se basa en establecer sistema de retribuciones e incentivos. Es un tipo de liderazgo orientado hacia las personas. (House, R., 1971)

Liderazgo participativo: El líder acepta sugerencias por parte de los subordinados sobre cómo realizar las tareas. (House, R., 1971)

Liderazgo orientado al logro: El líder fija metas difíciles sin dar muchas directrices sobre cómo elaborar la tarea, con el fin de conseguir de ellos un alto rendimiento. Este estilo encaja en situaciones en las que los empleados tienen una alta capacidad y están motivados. (House, R., 1971)

A modo de valoración final, esta teoría arroja una idea fundamental, y es entender qué es lo que un subordinado espera de un buen líder, añadiendo un nuevo planteamiento sobre las funciones de un líder.

Finalmente, se evidencia esta perspectiva dentro del presente marco investigativo como el planteamiento de estrategias con resultados directos en clientes y comunidad, buscando la eficacia organizacional y gracias a ello evaluar el desempeño del líder.

Teoría de Likert.

Explicada a partir de los estilos del directivo definidos como el autoritario-coercitivo, autoritario-benevolente, participativo y consultivo. Posteriormente, fueron desarrollados en el factor humano en la empresa en su dirección y valoración a los que denominó como “sistemas y niveles de gestión”. (Likert, R., 1968)

Teoría de Fiedler.

También determinada como la teoría de contingencia propone que el desempeño eficaz del grupo depende del ajuste adecuado entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y propuso el cuestionario del compañero de trabajo menos preferido (CTMP) que permite medir si una persona es orientada a la tarea o a las relaciones; en tal sentido, consideró tres criterios en las estas relacione “líder-miembro, la estructura

de la tarea y la posición de poder, subrayando que pueden estar orientadas a la manipulación del líder desde la estructura de poder.” (Fiedler, F. y Chemers, M., 1985).

Teoría del liderazgo situacional.

Para Hersey, P. y Blanchard, K., (1998) se basa en la conducción (conducta laboral) y en el apoyo socioemocional (conducta de relación) que debe brindar el líder, según cual sea la situación y el nivel de "madurez" de sus subordinados o grupo lo que permitirá el alcance o grado con que el gerente establece una comunicación unilateral (en un solo sentido) para inculcar una doctrina de convencimiento y seguridad para que cada subordinado “haga lo que tiene que hacer” , en el camino del cómo y cuándo y de qué manera se deben cumplir las tareas en las que previamente se asume una responsabilidad.

Teoría de Camino – Meta.

Evans, M., (1970) y House, R. (1971) sostienen que el líder motiva a sus colaboradores para que puedan alcanzar los objetivos o metas personales y organizacionales. La función motivadora del líder consiste en aumentar los resultados personales por alcanzar metas laborales y que el camino para alcanzar buenos resultados sea más fácil de recorrer, reduciendo obstáculos y contratiempos, con satisfacciones personales por las nuevas oportunidades aprovechadas: El líder trabaja con los colaboradores en el proceso de aprendizaje para luego ellos puedan identificar el trayecto hacia el logro de la meta principal, siendo conscientes de reconocimientos y premios por cada segmento recorrido. Dicho de otro modo, entendemos que el líder motiva y señala el camino a los seguidores, mostrándole los premios que él desea y valora, es decir, trabaja con ellos para que puedan identificar y aprender innovadores comportamientos que los llevarán a realizar las tareas debidamente y a obtener los premios que otorga la organización.

Teoría del liderazgo transformacional.

Bass y Avolio (1997) sostienen que las actitudes y voluntades de los colaboradores cuando trabajo en relaciones de apoyo, surge manifestaciones evidentes de liderazgo transformacional, con nuevos líderes al interior de las organizaciones. En ambientes institucionales educativos a través de este tipo de liderazgo, los directivos tienen la gran oportunidad de lograr mayor criterio laboral en los procesos internos, y se hacen más notorios los cambios en su interacción simbólica y en sus creencias y valores que van más allá de lo individual. Por lo tanto, lograr éxitos y objetivos comunes las organizaciones, son beneficiadas al ampliar su productividad con el aporte y la calidez del colaboradores o colaboradores que atienden al consumidor.

2.1.2.3. Importancia del liderazgo pedagógico

Rodríguez (2011) indica que el liderazgo pedagógico implica en construir en permitir optimizar el éxito, labor que implica a registrar innovación en el ámbito educativo, conllevando a mejorar el currículo docente desarrollando visiones a largo plazo, donde los integrantes de la comunidad educativa se organizan y cooperan con su auto preparación para actualizar sus conocimientos, obteniendo de esta manera buenos resultados educativos logrando el aprendizaje significativo, capaces de solucionar posibles problemas con ideas flexibles preocupado por todos los aspectos de la comunidad educativa, por otro lado, el buen liderazgo pedagógico implica al esfuerzo ordenado y la capacidad que tiene la institución educativa en el buen desarrollo de la casa de estudios.

En base a lo descrito por el autor, se puede afirmar que la importancia del liderazgo pedagógico se identifica en los diversos procesos que beneficia cuando se ejecuta de manera correcta, desde el desempeño ideal de un directivo respecto a los propósitos

pedagógicos de la institución, hasta el desarrollo profesional del docente, para finalmente lograr el aprendizaje ideal de los estudiantes.

2.1.2.4. Características del liderazgo pedagógico

Podemos determinar que el liderazgo pedagógico está constituido por dos características importantes para lograr el éxito esperado, por lo que las que se presentan en mayor medida es a Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016):

- Liderazgo pedagógico directo; aquella que se desarrolla por el buen desempeño docente, mejorando la enseñanza, evaluación y el currículo.

- Liderazgo pedagógico indirecto; aquella que se desarrolla en la aplicación de las diferentes didácticas, metodologías y técnicas pedagógicas necesarias para mejorar la calidad del aprendizaje, de acuerdo al currículo nacional.

- Identificar el aprendizaje como actividad considerando efectivo su procesos cognitivo, emocional y social.

- Se presenta en condiciones favorables, lo que significa considerar que las culturas fomentan el aprendizaje en la comunidad.

En base a lo descrito por el autor, se puede afirmar que el liderazgo pedagógico se caracteriza por la intervención directa, a través del acompañamiento y evaluación, e indirecta, a través de lo estipulado en el currículo nacional; así como por la consideración de los aspectos cognitivo, emocional y social, como parte del proceso de aprendizaje, incluyendo a la comunidad para fomentarlo.

2.1.2.5. Dimensiones de liderazgo pedagógico

- **Dimensión didáctica**

Según Bolívar, A. (2014), el buen trabajo de los miembros del órgano educativo es la meta de esta dimensión, donde los participantes destinados a desarrollar el aprendizaje significativo estarán en la necesidad de utilizar los materiales directos, estrategias pedagógicas, metodologías necesarias que se manifestarán por su excelente habilidades y capacidad en su desempeño docente, necesarias para cumplir con las metas institucionales. También la identifica como el proceso perceptible de enseñanza aprendizaje con la finalidad de una nueva estructuración intelectual educadora. (Redolfo, L. 2015)

En este sentido, esta dimensión está referida a los medios, materiales, de estrategias o metodológicos, que utiliza el docente para lograr cumplir con las metas de la institución.

- **Dimensión estratégica**

Según Bolívar, A. (2014), es el vínculo que tiene la institución educativa con el logro de su propósito como casa de estudio, relacionado a la formación integral y al desarrollo de sus exigencias institucionales, acciones que se cumplirán a largo o mediano plazo. Por su parte, las estrategias en este punto, es referida como la creación de factores innovadores con acciones coherentes a los recursos que se puedan adquirir en el contexto presentado. (Redolfo, L., 2015)

Esta dimensión considera un aspecto previo a la puesta en práctica, relacionada con la garantía de que los propósitos institucionales se encuentren relacionados con el logro de la formación integral.

- **Dimensión administrativa**

Según Bolívar, A. (2014), se relaciona al conjunto de tareas administradas que en coordinación con los recursos humanos y recursos materiales de la institución educativa permiten y facilitan la realización de distintas funciones, es así que docentes, estudiantes, directivos, el inmobiliario, el colegio, etc. Son responsables de la buena administración para lograr calidad educativa. En ese sentido, es el equilibrio entre la ejecución de responsabilidades y los recursos presentados para apoyarla, considerando organismos influyentes en los procesos de conformación estructural. (Redolfo, L. 2015)

Esta dimensión está referido a los aspectos de recursos, humanos y materiales, que brinda la institución para viabilizar el cumplimiento de las funciones de los actores educativos, ello incluye el mobiliario y la infraestructura de la misma.

- Dimensión comunitaria

Según Rodríguez, Y. y Monteagudo, J. (2010), dimensión concerniente con toda la comunidad educativa, donde los padres de familia, alumnos, docentes, directivos, etc. Trabajarán en conjunto para la buena práctica pedagógica, formando así un clima de interacción adecuada para el proceso de enseñanza. De esta manera, es plasmada como el interés en común de integrantes dentro del factor institucional, ya que estas influyen en su entorno. (Redolfo, L. 2015)

Esta dimensión está referida a la actuación de los diversos actores educativos en conjunto para el logro de una adecuada práctica pedagógico, garantizando la interacción e intervención adecuada de los mismos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- **Dimensión ética**

Según Bolívar, A. (2014), las organizaciones directivas encargadas del funcionar de las instituciones educativas prevalecen reglas y normas para la comunidad docente y personal, estos con un papel importante para el desarrollo del logro de los objetivos del directivo, por lo tanto, el directivo es el responsable de los buenos y malos resultados que sabrán enfrentar de acuerdo a sus buenos principios y ética profesional. Puede observarse la sensibilidad y desarrollo a sus líderes en temas éticos, con la finalidad de fomentar este tipo de comportamientos en sus equipos de trabajo. (Redolfo, L. 2015)

Esta dimensión está referido a la puesta en práctica de buenos principios y ética profesional en el desempeño de funciones de todos los actores educativos y miembros de la comunidad educativa.

2.1.2.6. Enfoque de liderazgo pedagógico

Enfoque de gestión educativa estratégica

Álvarez, I., e Iturbe, E. (2007), en cuanto a la gestión educativa estratégica, la enfocan como un conjunto de procesos teórico y prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales; además, la refieren “como un proceso dinámico que logra vincular los ámbitos de la administración convencional con los de la estructura de la organización, bajo la

conducción y animación de un liderazgo eficaz de gestión por parte de cada director (a) que se ejerce en un contexto de liderazgos múltiples y se orienta hacia el cumplimiento de la misión institucional. Es decir, se asume que la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la disociación existente entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional. Esto supone visualizar que la palanca de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa estratégica." (p.12)

Además, al ser un procedimiento de mucha actividad que logra la vinculación de entornos institucionales convencionales, esta se estructura desde la organización, es decir, bajo el desarrollo y finalización eficaz de la gestión por parte de cada director que ejerce un ámbito de liderazgo múltiple, y se encamina a cumplir con la misión institucional haciendo énfasis en el docente como iniciador y el estudiante como punto de llegada de sus estrategias educativas.

2.1.3. Desempeño docente

2.1.3.1. Definición de desempeño docente

El Ministerio de Educación (2016), en el *Marco del buen desempeño docente*, define la profesión docente como el actuar que requiere de reflexión constante respecto al desempeño propio a través de la dinámica de interacciones entre el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, entre estudiantes y comunidad educativa en una constante reflexión de su desempeño con el objetivo de lograr el perfeccionamiento profesional.

García K. y Hermoza H. (2017) definen el desempeño docente como el efecto educativo en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas, su

emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Montenegro, I. (2007) señala 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. Se desprende de lo citado que el desempeño docente es el aspecto fundamental del hecho educativo o el hecho educativo en sí. Implica las técnicas o estrategias para el desarrollo de la clase, la motivación la actitud y la aptitud, la evaluación, entre otros elementos determinantes para el servicio educativo. En el desempeño intervienen un conjunto de factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. En relación al docente se pueden señalar su perfil personal y profesional, su capacitación y actualización profesional, su condición de líder, y su vocación, entre otros.

Así también, Montenegro, I. (2013) concibe el desempeño docente como 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; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los actores educativos y su entorno.

En palabras de Bruner, J., (1987), se considera al docente como al mediador del conocimiento, es facilitador del aprendizaje, diseña estrategias, actividades acordes con el conocimiento que debe enseñar.

Desde la perspectiva de Ausubel, D. (1983): Se considera como profesor al ser que guía situaciones de aprendizaje, en las que el alumno dude de sus propias ideas y sienta la necesidad de buscar nuevas explicaciones, nuevos caminos que vuelvan a satisfacer esos esquemas mentales, los cuales, han sido configurados por la interacción con su medio

natural y social. Sin embargo; el desempeño docente irradia aún mucho más, comprende procesos de planeación, programación, coordinación y evaluación que se dan en la gestión institucional.

En base a lo referido por los autores sobre el desempeño docente, se define en este estudio como aquellas actividades que se le atribuyen como funciones al docente, propias de su rol en el proceso educativo, dentro de las cuales se considera la utilización de técnicas o estrategias para el desarrollo de la clase, la motivación la actitud y la aptitud, la evaluación, entre otros elementos que garanticen el aprendizaje.

2.1.3.2. Teoría del desempeño docente

Teoría del aprendizaje significativo

Ausubel, D. (1983) señala que la labor del docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el alumno continúe presentando una actitud favorable para el aprendizaje significativo, es esencial que se sienta capaz y reconozca que este proceso le sirve para alcanzar el éxito. El mismo autor señala que, en cuanto a la planificación de la enseñanza, deben considerarse simultáneamente cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula.

Teoría socio cultural de Vygotsky.

La teoría de Vygotsky, L., (1978) otorga al docente un rol vital y esencial, al considerarlo facilitador del desarrollo para que utilizando estrategias corporativas sea

capaz de construir aprendizajes más estructurados. En muchas investigaciones, similares a la presente, se concluye que los aprendizajes realizados en equipo son más eficientes que los aprendizajes individuales, de lo que se desprende, sin mayor análisis, que el aprendizaje del niño está íntimamente ligado, cual cordón umbilical, al contexto social en el cual fluctúa.

2.1.3.3. Importancia del desempeño docente

El desempeño docente es importante; por el trabajo y la función que cumple se calcula el desempeño profesional docente, concretados por sus actitudes frente a sus alumnos, que sabe cómo llegar al alumno en lo académico y en lo personal. Docente que sabe construir su organización, autoevaluándose y desarrollado una buena labor educativa. Docente que se evalúa y sabe superar sus falencias creciendo continuamente en conocimiento con el único fin de lograr un aprendizaje significativo en sus alumnos. Profesional con ética profesional para satisfacer necesidades de los educados. Mediador comprometido con la institución promoviendo un buen clima institucional asegurando una formación educativa de éxito.

2.1.3.4. Contextos interrelacionados al desempeño docente

- Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, refiere a uso del tiempo establecido en una sesión de aprendizaje sin dejar de utilizar las herramientas necesarias para el cumplimiento de la actividad.

- Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje; implica al uso de los diferentes materiales y recursos para facilitar el desarrollo de los documentos institucionales.

- Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje, implica que en el transcurso del horario pedagógico el docente use las técnicas necesarias para lograr las competencias educativas.

- Gestión del clima escolar; en cuanto al desarrollo del adecuado ambiente escolar, donde el alumno, docente, directivos y padres de familia trabajan en conjunto para que el alumno se sienta con satisfacción emocional que ayudará en el aspecto educativo.

2.1.3.5. Dimensiones de desempeño docente

– **Dimensión personal**

Para Rodríguez, Y. y Monteagudo, J., (2010), es la acción inherente a la planificación del trabajo pedagógico desarrollado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizada de manera consciente y responsable promoviéndose prácticas de auto ayuda para reconocer sus debilidades y fortalezas que caracterizarán su buena participación en sus actividades competentes. Dimensión que observa la acción del docente en su construcción de mejora continua. Dimensión que observa la acción del docente en su construcción de mejora continua, con la posibilidad de construcción de visiones o metas, gestionando tiempos y actividades. (Chávez, M., 2017)

Esta dimensión considera el autoanálisis por parte del docente acerca de su práctica y su capacidad de reconocer sus deficiencias, para trabajar en ellas, y sus virtudes, para aprovecharlas en su práctica docente.

- **Dimensión pedagógica**

Según Rodríguez, Y. y Monteagudo, J., (2010), es la práctica pedagógica que desarrolla cada docente en el proceso de enseñanza. Dimensión relacionada con la disciplina del docente no solo por dominar los distintos métodos y estrategias de enseñanza si no reflejando su formación siendo competente en su área con distintos métodos que llevan a la profundidad, sentido y aprendizaje significativo derivado por sus técnicas de enseñanzas. También evidenciamos conocimientos de desarrollo de procesos educativos, fundamentándose teórica y metodológicamente. (Chávez, M., 2017)

Esta dimensión está relacionada a la competencia del docente para desempeñar su rol de educador, tanto en la capacidad del dominio metodológico y de estrategias de enseñanza, sino promoviendo la profundización en la materia que enseña en los estudiantes.

- **Dimensión institucional**

Para Rodríguez, Y. y Monteagudo, J., (2010), dimensión relacionada por el resultado de las diferentes acciones desarrolladas por conjuntos de docentes promovidos por la autoridad de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el proyecto educativo. Formando de manera colectiva con diferentes aspectos, abarcando con el fortaleciendo y progreso de la institución educativa. La dimensión institucional, se encarga de fortalecer estructuras mediante la asignación y utilización de recursos humanos y materiales para mayor eficacia en objetivos. (Chávez, M., 2017)

Esta dimensión está referida al producto de la interacción del docente con las autoridades de la institución educativa para mejorar el proyecto educativo, implica también la asignación de recursos materiales y humanos para el logro de objetivos, como producto de esta interacción.

- **Dimensión comunitaria**

Según Rodríguez, Y. y Monteagudo, J., (2010), dimensión concerniente con toda la comunidad educativa, donde los padres de familia, alumnos, docentes, directivos, etc. Trabajarán en conjunto para la buena práctica pedagógica, formando así un clima de interacción adecuada para el proceso de enseñanza. Además, es un proceso que se encarga de diagnosticar y recomendar soluciones a problemáticas, esto, dentro del sentido educativo. (Chávez, M., 2017)

Esta dimensión está referida al aprovechamiento de la interacción sana entre los actores de la comunidad educativa, por parte del docente, para mejorar su práctica pedagógica, así también, sirve para recibir retroalimentación y retrospectiva sobre su desempeño, de modo que conozca el modo en el que el estudiante, padre de familia o directivo percibe su práctica pedagógica.

2.1.3.6. Enfoque de desempeño docente

Enfoque motivacional del desempeño laboral

Al dirigirnos al enfoque motivacional del desempeño laboral Ross, D., (2013) considera que la administración del desempeño motivacional laboral, es un componente esencial en la formación de equipos exitosos y en la continua obtención de excelentes resultados. Si no se establece lo que es un desempeño excelente, las personas, por

naturaleza, tenderán a sus propios estándares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas que usted tenga respecto de la conducta y las acciones que conducen a resultados excelentes. Recuerde que cada uno tiene su propio y único modelo del mundo." (p. 27)

En relación a lo mencionado, el desempeño laboral ligado a la motivación se ha vuelto muy indispensable en las organizaciones institucionales desde un ámbito global, ya que al desarrollarse desde el directivo al conocer el valor agregado de cada docente y lo que aporta a la institución, aseguramos el logro de objetivos institucionales para con los estudiantes que es en donde se percibe el resultado final, así también se garantizan aspectos relacionados al clima laboral y relaciones interpersonales adecuadas, que aseguren los aspectos subjetivos de los empleados y su satisfacción con el empleo en el que se desenvuelven.

2.2. Hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis alterna:

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Hipótesis nula:

No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del niel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

2.3. Variables

2.3.1. Definición conceptual

Liderazgo pedagógico: Según Medina, A. (2014), el liderazgo pedagógico es la innovación permanente de las organizaciones educativas y la instauración de una cultura de cambio con el fin de optimizar las instituciones educativas, en tal sentido, el liderazgo pedagógico es la condición básica que tiene el directivo para delinear, constituir y perfeccionar el trabajo pedagógico del docente a través de un conjunto de capacidades y actitudes oportunas y adecuadas, permitiendo optimizar el trabajo pedagógico basado en

conocimientos, destrezas y prácticas de los directivos de una determinada institución educativa.

Desempeño docente: El Ministerio de Educación (2016), en el Marco del buen desempeño docente, define la profesión docente como el actuar que requiere de reflexión constante respecto al desempeño propio a través de la dinámica de interacciones entre el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, entre estudiantes y comunidad educativa en una constante reflexión de su desempeño con el objetivo de lograr el perfeccionamiento profesional.

2.3.2. Definición operacional

Liderazgo pedagógico:

Se ha medido la variable liderazgo pedagógico utilizando un cuestionario elaborado por Capa, C. y Ferreyra, M. (2018), el cual consta de 19 ítems y permitió medir las cinco dimensiones: estratégica, administrativa, didáctica, comunitaria y ética.

Desempeño docente:

La variable se evaluó mediante la aplicación del cuestionario elaborado por Capa, C. y Ferreyra, M. (2018). Este instrumento consta de 20 ítems, los cuales responden a las cuatro dimensione de la variable: personal, pedagógica, institucional y comunitaria.

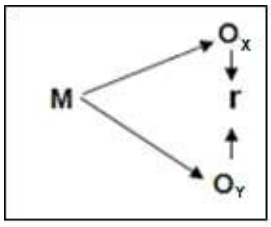
III. METODOLOGÍA

3.1. El tipo y nivel de la investigación

Fue un estudio de tipo no experimental, descriptivo, ya que según explican Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014), representó la situación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente de manera independiente y, luego, en vínculo, sin intervenir en modo alguno para variar el comportamiento de estas, es decir no se alterará el comportamiento de las variables mediante el influjo de alguna experiencia, sino que se las representó, en cuanto a sus resultados, tal cual se obtengan. El nivel de investigación corresponde al relacional, ya que, según Supo (2012), "no son estudios de causa y efecto, sólo demuestra dependencia probabilística entre eventos, la estadística bivariada nos permite hacer asociaciones y medidas de asociación; correlaciones y medidas de correlación." (p. 2).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que corresponde a este estudio fue transeccional correlacional, ya que, según Hernández, et al. (2014), "estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variable en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales." (p. 157)



De donde:

M = Muestra seleccionada.

O_X = Variable independiente: Liderazgo pedagógico.

O_Y = Variable dependiente: Desempeño docente.

r = Relación.

3.3. Población y muestra

Población

La población, según definen Palella y Martins (2012), comprende el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar las conclusiones; esta investigación estuvo conformada por el total de profesoras de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Callería, del nivel inicial de la UGEL de Coronel Portillo, distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro 1
Distribución de la población

N°	DISTRITO	II.EE.AREA URBANA	N° PROFESORAS
1	CALLERÍA	43	352
TOTAL		43	352

Fuente: Datos proporcionados por la UGEL de Coronel Portillo.

Muestra

La muestra constituye una estrategia metodológica y estadística que se utiliza cuando al haber realizado el análisis de factibilidad se encuentra que no se puede acceder a la totalidad de la población (Supo, 2012), como en este caso al resultar la población de magnitud muy grande.

La muestra, definida por Palella y Martins (2012) comprende la selección de un segmento representativo de la población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible, este estudio estuvo conformada por un total de 105

profesoras de 4 instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Callería del nivel inicial de la UGEL de Coronel Portillo. El muestreo fue no probabilístico (Cruz, C., Olivares, S., & González, M. 2014; R. Hernández, et al., 2014), a criterio del investigador y por la viabilidad de la aplicación de los instrumentos en las instituciones seleccionadas; asimismo, las unidades muestrales fueron informadas respecto de su participación en la investigación, así como la confidencialidad de la información y el tratamiento posterior de la misma, esto a través del consentimiento informado que se adjuntó a los cuestionarios aplicados a las unidades muestrales.

Cuadro 2
Distribución de la muestra

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	TOTAL DE DOCENTES
1	232 NIÑO JESUS	31
2	235 SANTA ROSA	30
3	242 DIVINO MAESTRO	21
4	290 LA CASITA DEL SABER	23
TOTAL		105

Fuente: Elaborado por la investigadora con datos de la encuesta.

3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Según Medina, A. (2014), el liderazgo pedagógico es la innovación permanente de las organizaciones educativas y la instauración de una cultura de cambio con el fin de optimizar las instituciones educativas, en tal	Liderazgo pedagógico: La variable liderazgo pedagógico se operacionaliza en cinco dimensiones: estratégica, administrativa, didáctica, comunitaria y ética.	Estratégica	Percepción compartida y plan estratégico para la escuela centrado en la enseñanza aprendizaje. Trabajo en equipo innovación y recursos dirigidos al logro de la visión del colegio.	[5] Siempre [4] A veces [3] A veces [2] Casi nunca [1] Nunca
			Administrativa	Manejo efectivo de recursos fiscales,	

	sentido, el liderazgo pedagógico es la condición básica que tiene el directivo para delinear, constituir y perfeccionar el trabajo pedagógico del docente a través de un conjunto de capacidades y actitudes oportunas y adecuadas, permitiendo optimizar el trabajo pedagógico basado en conocimientos, destrezas y prácticas de los directivos de una determinada institución educativa.			humanos tecnológicos y físicos. Promueve el desarrollo del liderazgo involucra a todos en el proceso y distribución de responsabilidades. Conoce las fortalezas y debilidades de los recursos humanos y las necesidades intereses tanto del personal como de	
			Didáctica	Actuar directo e indirecto que afecten significativamente el proceso de enseñanza del maestro y como resultado el aprendizaje del estudiante.	
			Comunitaria	Promueve la comprensión, apreciación y utilización de los diversos recursos culturales sociales e intelectuales de la comunidad	
			Ética	Actúa en forma íntegra justa y ética Garantiza los valores De	

				democracia, equidad y diversidad	
	Desempeño docente: El Ministerio de Educación (2016), en el Marco del buen desempeño docente, define la profesión docente como el actuar que requiere de reflexión constante respecto al desempeño propio a través de la dinámica de interacciones entre el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, entre estudiantes y comunidad educativa en una constante reflexión de su desempeño con el objetivo de lograr el perfeccionamiento profesional.	Desempeño docente: La variable desempeño docente se operacionaliza en cuatro dimensiones: personal, pedagógica, institucional y comunitaria	Personal	Dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con la autoestima. Sus implicancias éticas se expresan a través de la vocación docente.	[5] Siempre [4] A veces [3] A veces [2] Casi nunca [1] Nunca
			Pedagógica	Dominio de capacidades, conocimientos para la elaboración y utilización de recursos didácticos. Prácticas de enseñanza que propicien logros de aprendizajes través de una gestión efectiva del currículo	
			Institucional	Clima organizacional, participación en el trabajo grupal, la comunicación con los agentes de la comunidad educativa.	
			Comunitaria	Dominio de capacidades conocimientos y actitudes relacionadas con la promoción de la	

				convivencia democrática y cultura de paz.	

3.5. Técnicas e instrumentos

3.5.1. Técnica

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta, que son un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa (Palella & Martins, 2012) de profesoras con el fin de determinar el desempeño que desarrollan en sus respectivas dimensiones. También permite demostrar la significatividad, funcionalidad al momento de ser aplicadas. Las encuestas midieron las dos variables: La independiente y la dependiente.

3.5.2. Instrumento

Asimismo, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, en este caso se formuló y aplicó dos –uno para cada variable-, sin embargo, respecto a los procesos de confiabilidad y de validez, no precisan de realización en este estudio, debido a que los instrumentos han sido aplicados en una investigación previa, sin embargo, los datos de confiabilidad y validez se consignan en las fichas técnicas que se detallan a continuación:

Variable 1

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo pedagógico

Autores: Capa Morillo, Clemencia y Ferreyra Salazar, María Lupe (2018).

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico

Forma de aplicación: Individual

Objetivo: Obtener información sobre el liderazgo pedagógico.

Cantidad de ítems: 19 ítems

Dimensiones e ítems: Mide 5 dimensiones; estratégica, administrativa, didáctica, comunitaria y ética

Dimensiones	**Ítems**	Niveles y Rangos
Dimensión estratégica	1, 2, 3, 4,5	Bueno (19-25) Regular (12-18) Malo (5-11)
Dimensión administrativa	6, 7, 8, 9, 10, 11	Bueno (22-30) Regular (14-21) Malo (6-13)
Dimensión didáctica	12, 13, 14, 15	Bueno (14-20) Regular (9-13) Malo (4-8))
Dimensión comunitaria	16, 17	Bueno (8-10) Regular (5-7) Malo (2-4)
Dimensión ética	18, 19	Bueno (8-10) Regular (5-7) Malo (2-4)

Opciones de respuesta: Según escala de Likert, cuya puntuación ha sido establecida de la siguiente manera: [5] Siempre, [4] Casi siempre, [3] A veces, [2] Casi nunca y [1] Nunca

Sujetos de aplicación: Docentes de instituciones educativas.

Procedimiento de aplicación: Para el estudio, se enviaron los cuestionarios en formato digital a los docentes por medio de Google drive. No se establecieron límites de tiempo para contestar y fueron devueltos por la misma vía luego de ser contestados.

Validez: Fue realizada por el Dr. Jesús Titto Quispe, Dr. Marco Antonio Díaz Apac y Dr. Oscar Manuel Gómez Arroyo.

Confiabilidad: Los coeficientes obtenidos mediante el Alfa de Cronbach = 0.92. Por lo que el instrumento es de muy alta confiabilidad**.**

Alfa de Cronbach	Ítems
0,92	19

Fuente: Salida del SPSS V22

Variable 2

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Autores: Capa Morillo, Clemencia y Ferreyra Salazar, María Lupe (2018).

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Forma de aplicación: Individual

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño del docente evaluado

Sujetos de aplicación: Docentes de instituciones educativas.

Cantidad de ítems: 20

Dimensiones o ítems: Mide 4 dimensiones; personal, pedagógica, institucional y comunitaria

Dimensiones	Ítems	Niveles
Dimensión personal	1,2,3,4	Bueno (14-20) Regular (9-13) Malo (4-8)
Dimensión pedagógica	5,6,7,8,9,10,11	Bueno (25-35) Regular (16-35) Malo (7-15)
Dimensión institucional	12,13,14,15,16,17	Bueno (22-30) Regular (14-21) Malo (6-13)
Dimensión comunitaria	18, 19,20	Bueno (11-15) Regular (7-10) Malo (3-6)

Opciones de respuesta: Según escala de Likert, cuya puntuación ha sido establecida de la siguiente manera: [5] Siempre, [4] Casi siempre, [3] A veces, [2] Casi nunca y [1] Nunca.

Sujetos de aplicación: Docentes de instituciones educativas.

Procedimiento de aplicación: Para el estudio, se enviaron los cuestionarios en formato digital a los docentes por medio de Google drive. No se establecieron límites de tiempo para contestar y fueron devueltos por la misma vía luego de ser contestados.

Validez: Fue realizada por el Dr. Jesús Titto Quispe, Dr. Marco Antonio Díaz Apac y Dr. Oscar Manuel Gómez Arroyo.

Confiabilidad: Los coeficientes obtenidos mediante el Alfa de Cronbach = 0.88. Por lo que el instrumento es de muy alta confiabilidad**.**

Alfa de Cronbach	Ítems
0,88	20

Fuente: Salida del SPSS V22

3.6. Plan de análisis.

El análisis de los datos recolectados se realizó bajo el enfoque cuantitativo, y basándonos en lo referido por Guarín (2002):

Se llevó a cabo la recolección de los datos a procesar, a partir de dos cuestionarios elaborados para medir las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, que fueron aplicados utilizando la herramienta Google Form debido a las limitaciones ocasionadas por la pandemia.

Luego se realizaron el proceso de crítica de datos, en el que se pretende detectar falsedades e inconsistencias en el análisis, luego se sigue con el proceso de

clasificación, que consiste en desechar los datos que se consideran no útiles para la investigación y por último el proceso de orden, en el que se organizan los datos clasificados según la utilidad para su procesamiento, para este proceso se utilizó el software de cálculo Excel 2016, debido a que es el formato en el que se exportó el formulario de Google, sin embargo, se utilizó este programa para recodificar las respuestas en valores numéricos para luego realizar las sumas por niveles y variables y los intervalos.

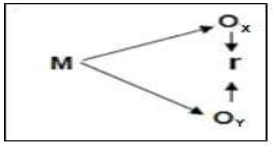
Posteriormente se realiza la tabulación de los datos, que se refiere al resumen de la información recolectada en tablas, de modo que sea de fácil lectura e interpretación para el lector. Asimismo, se consideró aspectos como la presentación, tratando de no saturar al lector con figuras y tablas innecesarias, sino con las que son de utilidad para el propósito de la investigación, para este proceso se utilizó el software estadístico IBM Statistics SPSS 25, en el que se trasladaron los valores numéricos de las sumas y los intervalos realizados previamente, para luego analizarlas y elaborar las tablas y figuras mencionadas.

Finalmente, se realizó el análisis inferencial, en el que se aplican métodos y procedimientos estadísticos objetivos para comprobar la hipótesis previamente planteada y de este modo establecer y redactar las conclusiones de la investigación. Para el caso de esta investigación, se realizarán las pruebas de normalidad para determinar el estadístico de correlación a aplicar.

Así también, para la elaboración del análisis de resultados se realizó mediante el método de la triangulación, en el que se contrastarán los resultados obtenidos, con las teorías consideradas en el cuerpo de la investigación y los antecedentes considerados en la misma.

3.7. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020?; **Específicos** ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño	**Objetivo general** Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 **Específicos:** Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en instituciones educativas del	**Hipótesis general** **Hipótesis Alterna:** Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 **Hipótesis Nula:** No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la	Liderazgo pedagógico	Estrategia Administrativa Didáctica Comunitaria Ético	**Tipo de Estudio:** No experimental, descriptivo (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L., 2014) **Nivel de investigación:** Relacional (Supo, 2012) **Diseño de investigación:** Transeccional correlacional (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L., 2014) y la formula es la que sigue:  De donde: M = Muestra seleccionada.

docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020?	nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 . Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020	UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 **Hipótesis específicas** Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020	Desempeño docente	Personal Pedagógica Institucional	O_X = Variable independiente: Liderazgo pedagógico. O_Y = Variable dependiente: Desempeño docente. r = Relación. **Población y muestra:** **Población:** Lo conforman 352 profesoras de las instituciones de Callería de la zona urbana **Muestra:** 105 profesoras de cuatro instituciones de la zona urbana **Técnica e instrumento de recolección de datos:** **Técnica:** Encuesta **Instrumento**: cuestionario por variable **Plan de análisis:** Se realizó bajo el enfoque cuantitativo Tabulación de datos con Excel 2016

		Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020		Comunitaria	Procesamiento estadístico descriptiva e inferencial: prueba de Pearson para ver la relación con SPSS V25

3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico

La investigación fue un producto académico que considera fundamentales los antecedentes y el marco teórico, así como la descripción de la situación problemática, por lo que se citará con el respeto debido a la autoría y según las normas APA, de modo que se constituya en un trabajo original y auténtico.

Así también, se hizo de conocimiento de los participantes de la investigación que la información recolectada será utilizada para el análisis y comunicación de los resultados, así como medio de invitación a participar de la investigación mediante el consentimiento informado.

Los principios a que se somete este trabajo, está orientados a los principios de la universidad y está sujeto a orientar el desarrollo de las actividades, para lo cual, está orientado con los siguientes principios, según la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019):

1. Principio de respeto, "en toda acción e intención, en todo fin y en todo medio, trata siempre a cada uno - a ti mismo y a los demás- con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona. Todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. El valor de los seres humanos difiere del que poseen los objetos que usamos. Las cosas tienen un valor de intercambio. Son reemplazables. Los seres humanos, en cambio, tienen valor ilimitado puesto que, como sujetos

dotados de identidad y capaces de elegir, son únicos e irreemplazables. El principio de respeto supone un respeto general que se debe a todas las personas."

2. Principios de no-malevolencia y de benevolencia. "En todas y en cada una de tus acciones, evita dañar a los otros y procura siempre el bienestar de los demás."

3. Principio de doble efecto. "Busca primero el efecto beneficioso. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, asegúrate de que no son previsibles efectos secundarios malos desproporcionados respecto al bien que se sigue del efecto principal. El principio de respeto no se aplica sólo a los otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad."

4. Principio de integridad. "Compórtate en todo momento con la honestidad de un auténtico profesional, tomando todas tus decisiones con el respeto que te debes a ti mismo, de tal modo que te hagas así merecedor de vivir con plenitud tu profesión. Ser profesional no es únicamente ejercer una profesión, sino que implica realizarlo con profesionalidad, es decir: con conocimiento profundo del arte, con absoluta lealtad a las normas deontológicas y buscando el servicio a las personas y a la sociedad por encima de los intereses egoístas."

5. Principio de justicia. “Trata a los otros tal como les corresponde como seres humanos; sé justo, tratando a la gente de forma igual. Es decir: tratando a cada uno de forma similar en circunstancias similares. La idea principal del principio de justicia es la de tratar a la gente de forma apropiada. Esto puede expresarse de diversas maneras ya que la justicia tiene diversos aspectos. Estos aspectos incluyen la justicia substantiva, distributiva, conmutativa, procesal y retributiva.”

6. Principio de utilidad. “Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, elige siempre aquella actuación que produzca el mayor beneficio para el mayor número de personas. El principio de utilidad pone énfasis en las consecuencias de la acción. Sin embargo, supone que has actuado con respeto a las personas.”
7. Principio del consentimiento informado. “Se desarrolla al reconocer como persona libre y poseedora de tomar plenamente sus decisiones a los partícipes de cualquier contexto investigativo, en consecuencia, califica los actos.”
8. Principio de cuidado ambiental. La distribución de los instrumentos de recolección de datos se realizó de manera virtual electrónica, evitando el uso de papel, lo que significa preservar el entorno ambiental.

IV. RESULTADOS

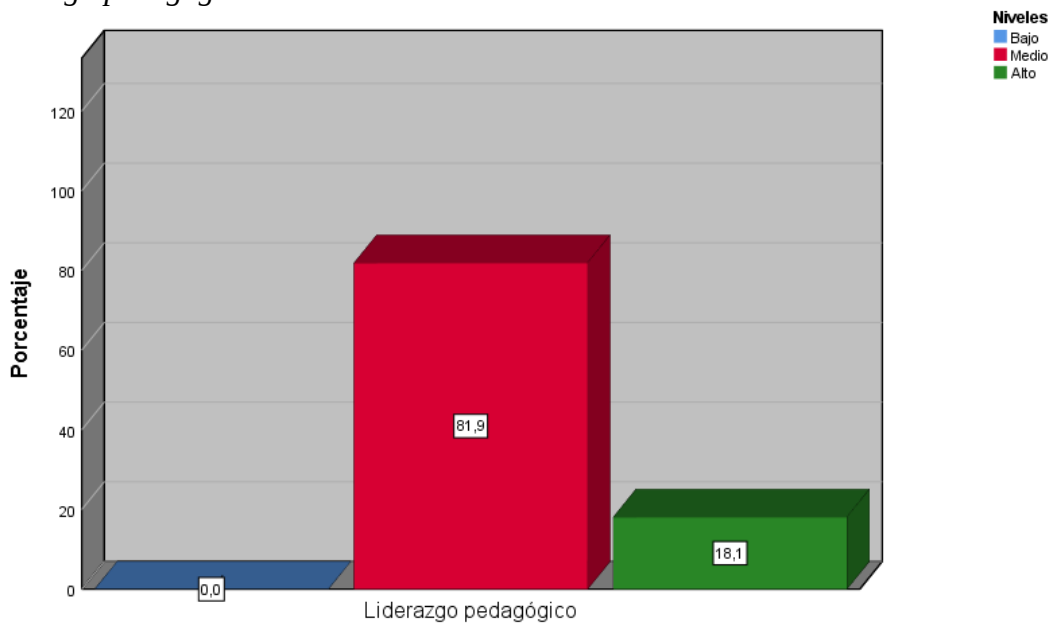
4.1. Resultados

Tabla 1
Liderazgo pedagógico

	Liderazgo pedagógico	
	f	%
Alto	19	18,1
Medio	86	81,9
Bajo	0	0,0
Total	105	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11- 2020.

Figura 1
Liderazgo pedagógico



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11- 2020.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable liderazgo pedagógico, 81.9% la percibe en el nivel medio y 18.1% en el nivel alto, en la sede de estudio.

Tabla 2

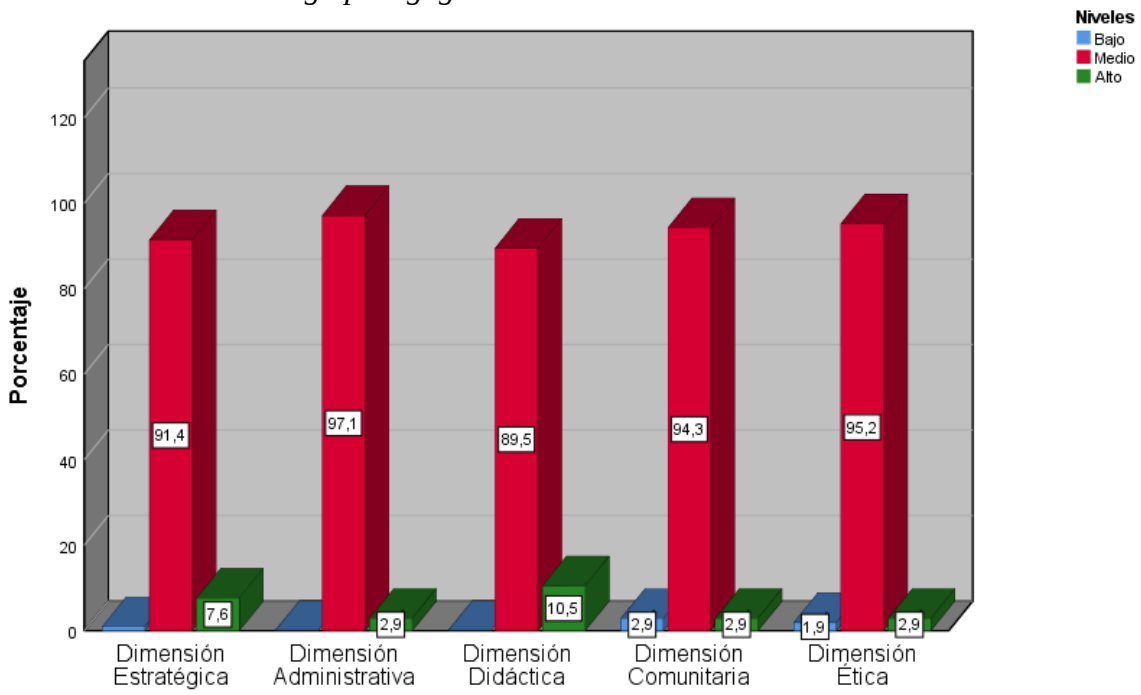
Dimensiones del liderazgo pedagógico

	Dimensión estratégica		Dimensión administrativa		Dimensión didáctica		Dimensión comunitaria		Dimensión ética	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	8	7,6	3	2,9	11	10,5	3	2,9	3	2,9
Medio	96	91,4	102	97,1	94	89,5	99	94,3	100	95,2
Bajo	1	1,0	0	0,0	0	0,0	3	2,9	2	1,9
Total	105	100,0	105	100,0	105	100,0	105	100,0	105	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19- 26-11-2020.

Figura 2

Dimensiones del liderazgo pedagógico



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión estratégica, 91.4% la percibe en el nivel medio y 7.6% en el nivel alto; respecto a la dimensión administrativa, 97.1% la percibe en el nivel medio y 2.9% en el nivel alto; en cuanto a la dimensión didáctica, 89.5% la percibe en el nivel medio y 10.5% en el nivel alto;

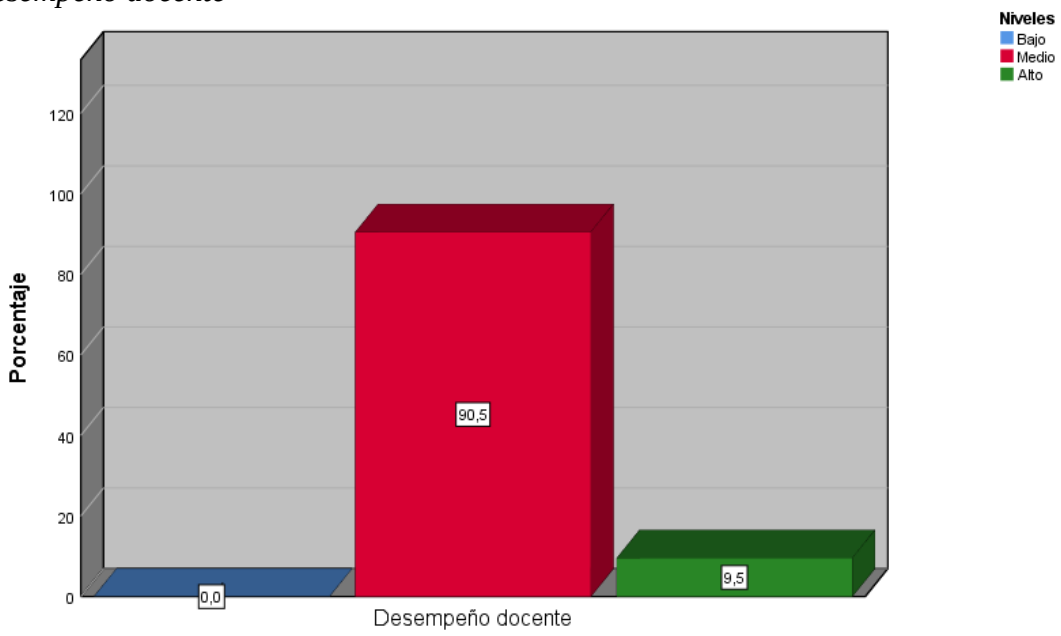
respecto a la dimensión comunitaria, 94.3% la percibe en el nivel medio y sendos 2.9% en los niveles bajo y alto; y en cuanto a la dimensión ética, 95.2% la percibe en el nivel medio, 2.9% en el nivel alto y 1.9% en el nivel bajo, en la sede de estudio.

Tabla 3
Desempeño docente

	Desempeño docente	
	f	%
Alto	10	9,5
Medio	95	90,5
Bajo	0	0,0
Total	105	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11- 2020.

Figura 3
Desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable desempeño docente, 90.5% se ubicó en el nivel medio y 9.5% en el nivel alto, en la sede de estudio.

Tabla 4

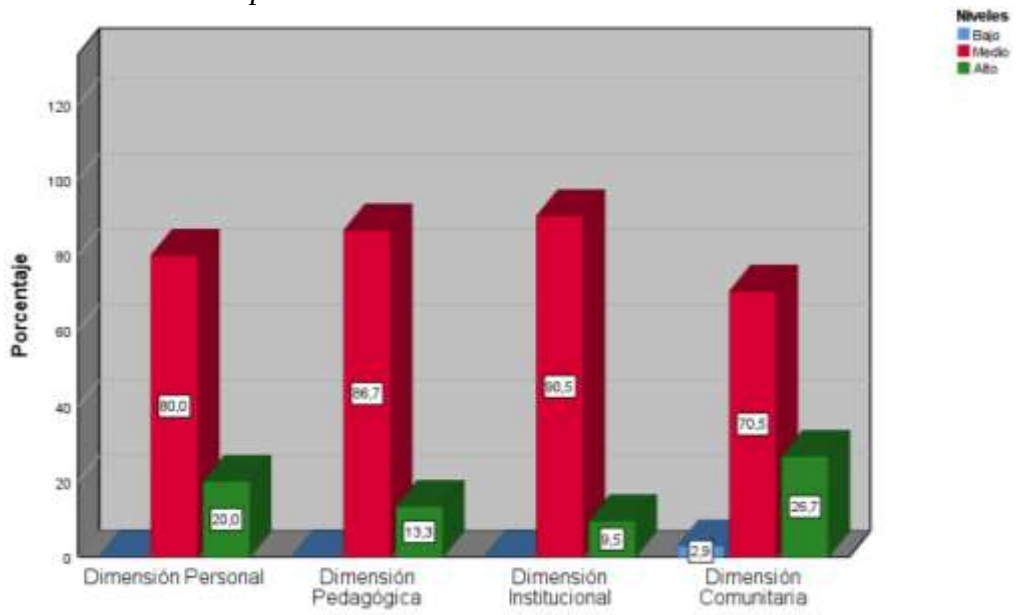
Dimensiones del desempeño docente

	Dimensión personal		Dimensión pedagógica		Dimensión institucional		Dimensión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	21	20,0	14	13,3	10	9,5	28	26,7
Medio	84	80,0	91	86,7	95	90,5	74	70,5
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	2,9
Total	105	100,0	105	100,0	105	100,0	105	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Figura 4

Dimensiones del desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19- 26-11-2020.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión personal, 80% se ubicó en el nivel medio y 20% en el nivel alto; respecto a la dimensión pedagógica, 86.7% se ubicó en el nivel medio y 13.3% en el nivel alto; en cuanto a la dimensión institucional, 90.5% se ubicó en el nivel medio y 9.5% en el nivel alto; y respecto a la dimensión comunitaria, 70.5% se ubicó en el nivel medio, 26.7% en el nivel alto y 2.9% en el nivel bajo, en la sede de estudio.

Tabla 5

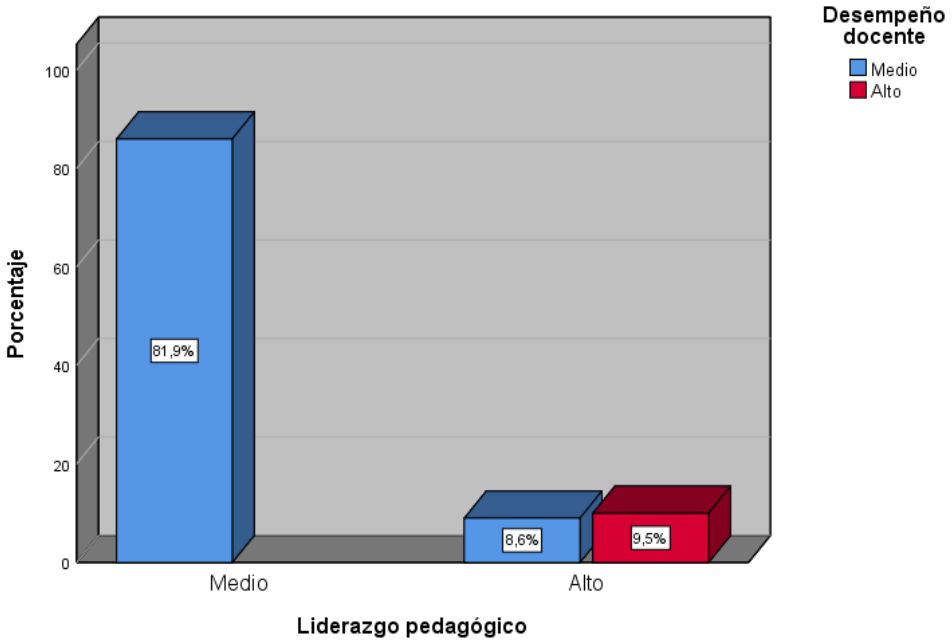
Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y desempeño docente

			Desempeño docente		
			Medio	Alto	Total
Liderazgo pedagógico	Medio	Recuento	86	0	86
		% del total	81,9	0,0	81,9
	Alto	Recuento	9	10	19
		% del total	8,6	9,5	18,1
Total		Alto	95	10	105
		% del total	90,5	9,5	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19- 26-11-2020.

Figura 5

Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: 81.9%, se ubicó en la intersección del nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en desempeño docente; 9.5% se ubicó en el nivel alto

en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en desempeño docente; y 8.6% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en desempeño docente.

Tabla 6

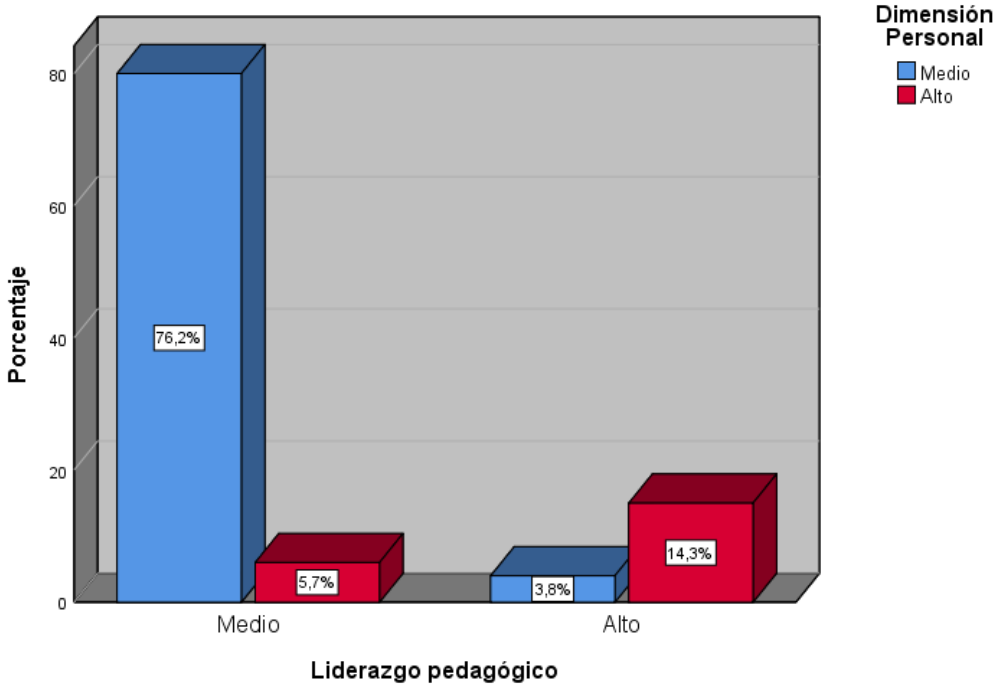
Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente

			Dimensión personal		
			Medio	Alto	Total
Liderazgo pedagógico	Medio	Recuento	80	6	86
		% del total	76,2	5,7	81,9
	Alto	Recuento	4	15	19
		% del total	3,8	14,3	18,1
Total		Recuento	84	21	105
		% del total	80,0	20,0	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19- 26-11-2020.

Figura 6

Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: 76.2%, se ubicó en el nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión personal del desempeño pedagógico; 14.3% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión personal del desempeño pedagógico; 5.7% se ubicó en el nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión personal del desempeño pedagógico; 3.8% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión personal del desempeño pedagógico.

Tabla 7

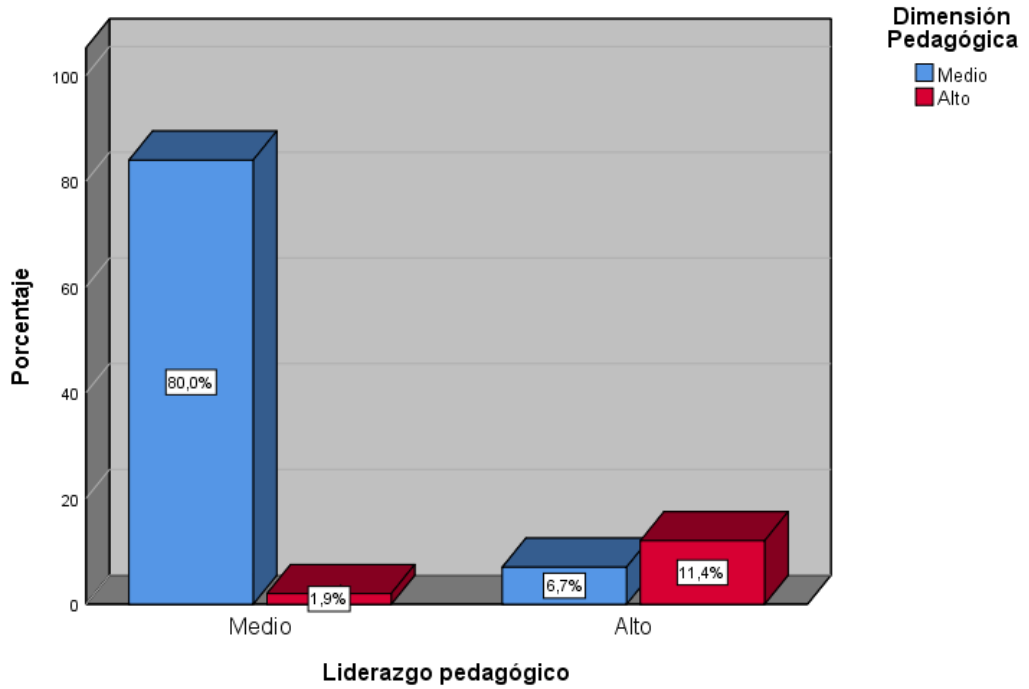
Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente

			Dimensión pedagógica		
			Medio	Alto	Total
Liderazgo pedagógico	Medio	Recuento	84	2	86
		% del total	80,0	1,9	81,9
	Alto	Recuento	7	12	19
		% del total	6,7	11,4	18,1
Total		Recuento	91	14	105
		% del total	86,7	13,3	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Figura 7

Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: 80%, se ubicó en la intersección del nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión pedagógica del desempeño docente; 11.4% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión pedagógico; 6.7% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión pedagógica; y 1.9% se ubicó en el nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión pedagógico del desempeño docente.

Tabla 8

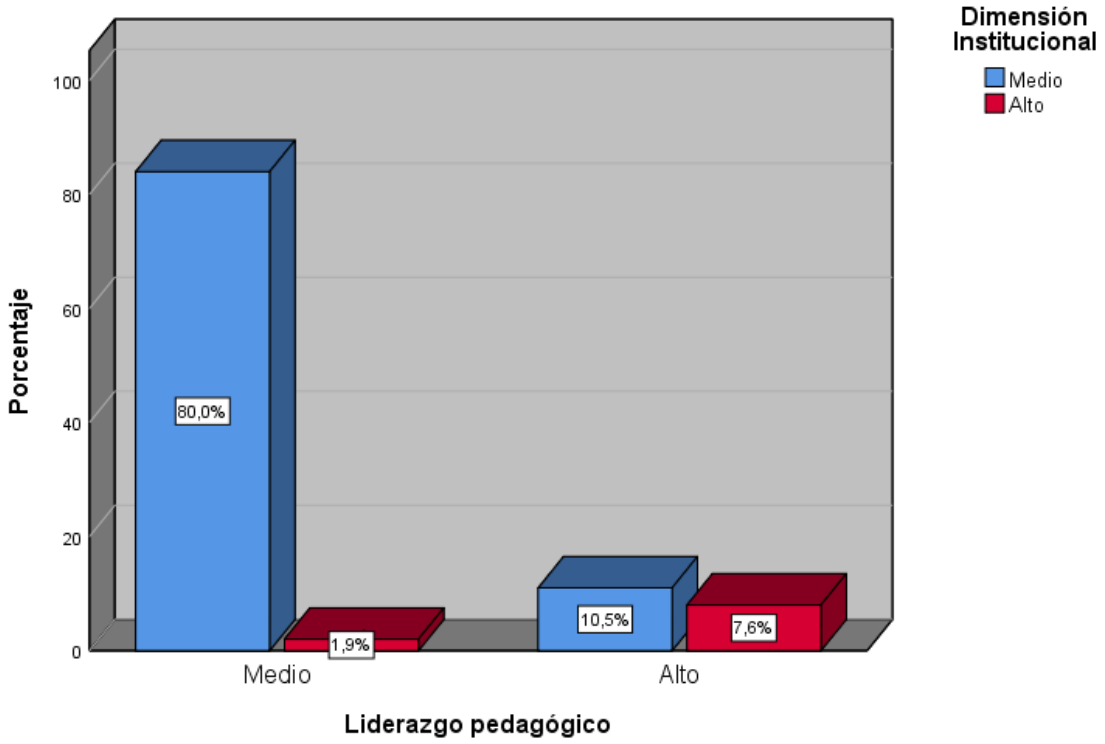
Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente

			Dimensión institucional		
			Medio	Alto	Total
Liderazgo pedagógico	Medio	Recuento	84	2	86
		% del total	80,0	1,9	81,9
	Alto	Recuento	11	8	19
		% del total	10,5	7,6	18,1
Total		Recuento	95	10	105
		% del total	90,5	9,5	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Figura 8

Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: 80%, se ubicó en la intersección del nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión institucional del desempeño docente; 10.5% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión institucional del desempeño docente; 7.6% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión institucional del desempeño docente; y 1.9% se ubicó en el nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión institucional del desempeño docente.

Tabla 9

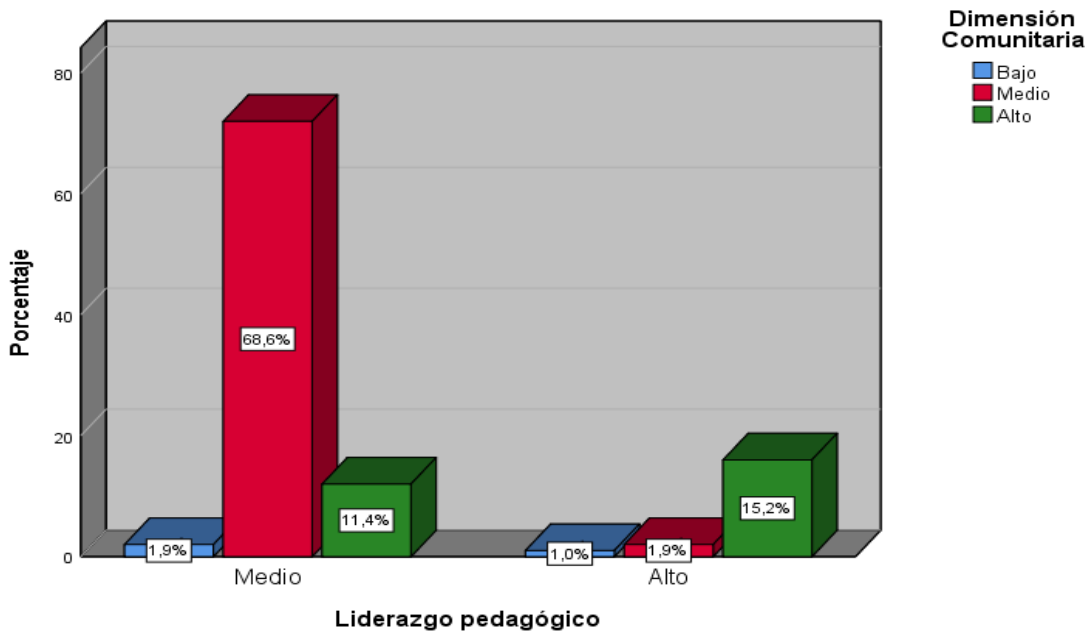
Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente

			Dimensión comunitaria			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo pedagógico	Medio	Recuento	2	72	12	86
		% del total	1,9	68,6	11,4	81,9
	Alto	Recuento	1	2	16	19
		% del total	1,0	1,9	15,2	18,1
Total		Recuento	3	74	28	105
		% del total	2,9	70,5	26,7	100,0

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Figura 9

Frecuencias cruzadas entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente



Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19-26-11-2020.

Descripción: 68.6%, se ubicó en la intersección del nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión comunitaria del desempeño docente; 15.2% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión comunitaria; 11.4% se ubicó en el nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel alto en la dimensión comunitaria; 1.9% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel medio en la dimensión comunitaria; 1.9% se ubicó en el nivel medio en liderazgo pedagógico y en el nivel bajo en la dimensión comunitaria; y 1% se ubicó en el nivel alto en liderazgo pedagógico y en el nivel bajo en la dimensión comunitaria del desempeño docente.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL DE HIPÓTESIS

Con la finalidad de determinar el estadístico de correlación a aplicar, se realizaron las pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50 unidades).

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,167	105	,000	,932	105	,000
Dimensión personal	,263	105	,000	,907	105	,000
Dimensión pedagógica	,210	105	,000	,925	105	,000
Dimensión institucional	,171	105	,000	,962	105	,005
Dimensión comunitaria	,179	105	,000	,938	105	,000
Desempeño docente	,226	105	,000	,876	105	,000

Las pruebas de normalidad determinaron que, la totalidad de las variables y dimensiones intervinientes en el contraste, poseen distribuciones no normales, por lo que se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman correspondiente a distribuciones de datos no normales:

Tabla 11

Aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman

		Dimensión personal	Dimensión pedagógica	Dimensión institucional	Dimensión comunitaria	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Valor	,479**	,498**	,406**	,414**	,513**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	105	105	105	105	105

Fuente. En base a resultados estadísticos del cuestionario entre el 19- 26-11-2020.

- **Contraste de hipótesis general**

Hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Decisión: El resultado Rho=0.513 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Contraste de hipótesis específica 1

Hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones

educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Decisión: El resultado Rho=0.479 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Contraste de hipótesis específica 2

Hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Decisión: El resultado Rho=0.498 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa

entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Contraste de hipótesis específica 3

Hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Decisión: El resultado Rho=0.406 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

- **Contraste de hipótesis específica 4**

  Hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

  Hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

  Decisión: El resultado Rho=0.414 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020

Análisis de resultados

Ya conociendo los resultados de la investigación, identificamos la relación que comparten ambas variables, identificando a la variable liderazgo pedagógico como aquella innovación permanente de las organizaciones educativas y la instauración de una cultura de cambio con el fin de optimizar las instituciones educativas, es importante

mencionar que cualquier cualidad personal influye en la finalidad pedagógica, es así que se cimenta en el quehacer educativo, misión institucional, gestión institucional, y, responsabilidades públicas; por su parte el desempeño docente se manifiesta a través de la dinámica de interacciones entre el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, entre estudiantes y comunidad educativa en una constante reflexión de su desempeño con el objetivo de lograr el perfeccionamiento profesional, desplegando un conjunto de capacidades pedagógicas.

Desarrollando los resultados, indican que, en cuanto a la variable liderazgo pedagógico, 81.9% la percibe en el nivel regular y 18.1% en el nivel bueno, en la sede de estudio; ello se relaciona Martínez, E. (2019), que identifica que entre estas funciones las que mayor relevancia tienen para los directores según las percepciones de todos los actores entrevistados, constan todas aquellas que implican una organización o gestión como, por ejemplo; la programación pedagógica, la gestión financiera, la gestión de la docencia y la seguridad y conformidad; Contreras, D. y Jiménez, L. (2016), alude que el liderazgo directivo presenta dificultades que deben atendidas de manera prioritaria; y, Catagña, M. (2017), menciona una relación muy estrecha entre el comportamiento del líder con el rendimiento académico, es decir que el individuo que dirige el encaminamiento institucional es el principal artífice de la concretización final.

Referente a la dimensión estratégica, 91.4% la percibe en el nivel regular y 7.6% en el nivel bueno; respecto a la dimensión administrativa, 97.1% la percibe en el nivel regular y 2.9% en el nivel bueno; en cuanto a la dimensión didáctica, 89.5% la percibe en el nivel regular y 10.5% en el nivel bueno; respecto a la dimensión comunitaria, 94.3% la percibe en el nivel regular y sendos 2.9% en los niveles malo y bueno; y en

cuanto a la dimensión ética, 95.2% la percibe en el nivel regular y 1.9% en el nivel malo, en la sede de estudio; por lo que Mairena, E., (2015), evidencia que el adquirir una planificación y les brinda un tipo de seguimiento a los docentes en su nueva etapa como profesionales, es por esto que se consideró de especial urgencia un plan de acompañamiento que potencie el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas como profesional; Cabrera, C., (2018) alude que el nivel del desempeño docente, según la población lo califica como destacado y el casi nadie como bueno, por otro lado, no se distinguió ningún nivel regular y deficiente; Chauillco, J., (2015), el director se preocupa por las consecuencias que pueda tener una gestión que no tiene una definición precisa por lo que realiza un seguimiento al personal docente.

Por su parte, en cuanto a la variable desempeño docente, 90.5% se ubicó en el nivel regular y 9.5% en el nivel bueno, en la sede de estudio; resultado relacionado a Arias, M. y Castillo, M. (2019) y Villarreal, I., (2018), argumentan que la práctica docente es muy buena porque planifican los contenidos y varían las estrategias de enseñanza aprendizaje; además, Martínez, G., Guevara, A. y Ornelas, M (2016), desarrolla el elaborar un plan estratégico para contrarrestar problemáticas, involucrando a los alumnos, padres de familia, comunidad en general, y gobierno de los diferentes niveles, como factor influyente en el desempeño docente; Cárdenas, J. y Díaz, B., (2016), el desempeño docente indica que la magnitud de la asociación fue considerable, perspectiva coherente con la de Sánchez, N. y Vargas, K. (2016).

Además, en cuanto a la dimensión personal, 80% se ubicó en el nivel regular y 20% en el nivel bueno; respecto a la dimensión pedagógica, 86.7% se ubicó en el nivel regular y 13.3% en el nivel bueno; en cuanto a la dimensión institucional, 90.5% se

ubicó en el nivel regular y 9.5% en el nivel bueno; y respecto a la dimensión comunitaria, 70.5% se ubicó en el nivel regular y 2.9% en el nivel malo, en la sede de estudio; Villarreal, I., (2018), indica que existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes, representando moderada asociación; también, García, S. (2019), conlleva factores del desempeño docente como base de un buen rendimiento académico del estudiante, es así que se pretende dar realce a este punto; Tenazoa, M., (2016) desempeño docente docentes, en su mayoría, presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que los componen.

El mayor porcentaje de la muestra, representado por el 81.9%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto al desempeño docente, en la sede de estudio; para Pucuhuayla, E., (2017), establece una existencia de comportamiento muy estrecha entre ambas perspectivas, ya que en ambos casos el docente es artífice de ejecutar de manera positiva los fundamentos cognitivos del estudiante.

El mayor porcentaje de la muestra, representado por el 76.2%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto a la dimensión personal del desempeño docente, en la sede de estudio; por su parte, la tabla 7, muestra que , el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 80%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto a la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la sede de estudio; el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 80%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto a la dimensión

institucional del desempeño docente, en la sede de estudio; el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 68.6%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto a la dimensión comunitaria del desempeño docente, en la sede de estudio; es así que Rodríguez, D., (2019), establece al liderazgo pedagógico como ente primordial del desarrollo institucional y académico de todos los elementos que desempeños responsabilidades en el ente institucional, encaminando a reconocer sus debilidades y fortalezas que caracterizarán su buena participación en sus actividades competentes, por lo que se observa la acción del docente en su construcción de mejora continua; de igual manera relacionada con la disciplina del docente no solo por dominar los distintos métodos y estrategias de enseñanza si no reflejando su formación siendo competente en su área con distintos métodos que llevan a la profundidad, sentido y aprendizaje significativo derivado por sus técnicas de enseñanzas; además, forma de manera conjunta diferentes aspectos de fortalecimiento y progreso institucional, finalmente, trabaja para formar una adecuada interacción de enseñanza aprendizaje.

El resultado respecto al objetivo general de investigación, nos da a conocer que existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020, ya que, el resultado Rho=0.513 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es altamente significativo; Arias, M. y Castillo, M. (2019), aluden que, si los docentes dominan los contenidos del área en su práctica diaria, algunos argumentan que su práctica docente es muy buena porque planifican los contenidos y varían las estrategias de enseñanza aprendizaje; por su parte

Martínez, Guadalupe et al (2016), elaboran un plan estratégico para contrarrestar estas problemáticas, involucrando a los alumnos, padres de familia, comunidad en general, y gobierno de los diferentes niveles; para con Rodríguez, D., (2019), sí existe influencia significativa del liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes por lo que se ve reflejado en el nivel cognitivo del estudiante; Pucuhuayla, E., (2017), corrobora la relación de variables.

Finalmente, el estudio y sus resultados se fundamentan en el enfoque de gestión educativa de Álvarez, I., e Iturbe, E. (2007), quienes lo desarrollan como un proceso dinámico que logra vincular los ámbitos de la administración convencional con los de la estructura de la organización, bajo la conducción y animación de un liderazgo eficaz; también encontramos la teoría plasmada por Ausubel, D., (1983), quien señala que la labor docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos; a su vez se presenta la teoría sociocultural de Vygotsky, L., (1978), quien otorga al docente un rol vital y esencial, al considerarlo facilitador del desarrollo para que utilizando estrategias corporativas sea capaz de construir aprendizajes más estructurados.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Realizado el análisis de los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, respecto a determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020, se llega concluir lo siguiente:

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, ya que, el resultado Rho=0.513 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.00 indica que el resultado es altamente significativo.

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión personal del desempeño, ya que, el resultado Rho=0.479 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.00 indica que el resultado es altamente significativo.

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño docente, ya que, el resultado Rho=0.498 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.00 indica que el resultado es altamente significativo.

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión institucional del desempeño docente, ya que, el resultado Rho=0.406 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.00 indica que el resultado es altamente significativo.

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión comunitaria del desempeño docente, ya que, el resultado Rho=0.414 indica una correlación positiva media y la Sig.= 0.00 indica que el resultado es altamente significativo.

Recomendaciones

- Se recomienda realizar investigaciones sobre el tema, pero a nivel experimental a fin de obtener información a través de la observación y tener una mejor idea de la realidad.

- A partir de los resultados obtenidos en la investigación, la DREU y las UGEL, programar eventos de fortalecimiento en liderazgo pedagógico y motiven la participación de los directivos y docentes de las instituciones educativas de la región.

- A los Directivos de las instituciones educativas seguir ejerciendo con ética profesional sus funciones, pues esto se relaciona directamente con el desempeño docente y la buena relación con toda la comunidad educativa.

- A los directivos fomentar la práctica de un buen desempeño docente, a través de capacitaciones que promuevan la innovación y actualización de los docentes según las necesidades actuales de los estudiantes y las de ellos mismos, sobre todo en aspectos de aprendizaje remoto y práctica docente virtual.

- Por los resultados apreciados en la investigación, a los docentes actualizar sus conocimientos de manera individual y fomentar desde su posición como actor educativo el logro íntegro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, I., e Iturbe, E. (2007). *Los estudios de caso como estrategia para la formación en gestión*. México: Edit. Taller Abierto.

Arias, M. y Castillo, M. (2019). *El desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario, en el área de Lengua Española, CEPOINT, periodo 2018-2019.* Tesis de maestría. Universidad Abierta para Adultos, República Dominicana. http://rai.uapa.edu.do:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/524/ELDESE~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México. Editorial Trillas.

Bass, B. y Avolio, B. (1997). *Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Mind Garden.

Bolívar, A. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional. Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes*: Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile). RIL editores, 61-103.

Bruner, J. (1987). *La importancia de la educación*. Barcelona: Paidós

Cabrera, C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. 89004 en Chimbote, 2017.* Tesis de maestría. Universidad San Pedro, Perú: Chimbote. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, J. y Díaz, B. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Bentín Grande, Pucallpa-2015*. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali. Disponible en: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3207/000002457T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Capa, C. y Ferreyra, M. (2018). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa "Colegio Nacional Yarinacocha" Pucallpa 2018*. Ucayali: Universidad César Vallejo. https://drive.google.com/file/d/16IUzyncKB_rxFhF40Y-A6dQVqJCCJTbs/view

Catagña, M. (2017). *Como influye el liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la unidad educativa Eduardo Salazar Gómez del distrito metropolitano de Quito en el periodo 2016-2017.* Tesis de licenciatura. Universidad Central del Ecuador, Ecuador. http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11462/1/T-UCE-0010-18

Chauillco, J. (2015). *"Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas"*. Tesis para Magister en la Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac, Perú.

Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo de los directivos y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca, lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y

Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. In. Retrieved from http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3222724558.pdf

Evans, M. (1970). Leadership and motivation: A core concept. In: *Academy of Management Journal*, March, vol. 13, no 1, p. 91- 102.

Fiedler, F. y Chemers, M. (1985). *Liderazgo y administración efectiva*. México: Trillas.

Freire, S. y Miranda, A. (2014). *Avances de investigación. Educación y aprendizajes.* Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf

Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. Líderes educativos*. Universidad de Concepción, Chile. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf

García K. y Hermoza H. (2017). *El desempeño docente y el aprendizaje en los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios-2016.* Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú: Madre de Dios. http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/229/004-1-7-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, S. (2019). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la Carrera Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3031/GARCIA%20LOARTE%20Susana%20Ebelith.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guarín, N. (2002). *Estadística aplicada*. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta de edición. México: Mc Graw-Hill.

Hersey, P. y Blanchard, K. (1998). *Administración del comportamiento organizacional* (7ª Edición). México: Prentice Hall.

House, R. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. In: *Administrative science quarterly*, 1971, p. 321-339.

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao Ediciones Deusto.

Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de Física y Tecnología educativa de la Facultad de Educación e idiomas.* Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Managua, Nicaragua: Managua. https://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf

Martínez C., Guadalupe, I., et al (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra *Ximhai*, vol 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134, Universidad Autónoma Indígena de México. https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf?fbclid=IwAR13E_q9mQYDV6LUATiTS8Q8-4X-5dtGwu6zcxqCtg3AoA6SIC5rwFnPQi0

Martínez, E. (2019). *Estudio descriptivo fenomenológico de las prácticas de Liderazgo Pedagógico de los directores de tres establecimientos religiosos que ofertan educación inicial en la ciudad de Guayaquil.* Tesis de maestría. Universidad Casa Grande, Ecuador. http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1758/1/Tesis1956MARe.pdf

Martínez, G., Guevara, A. y Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Revista Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134. https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf

Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Perspectiva educacional

Ministerio de Educación (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Ministerio de Educación (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. 2 ed. Bogotá: Magisterio.

Montenegro, I. (2013). *La búsqueda educativa*. Ecuador: Liliam.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL, Caracas.

Pérez, J. (2011), Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. Re*vista de Psicología del Trabajo del Trabajo y de las Organizaciones*, pp. 17 – 29.

Pucuhuayla, E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huancayo.* Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5173/Pucuhuayla%20Limaylla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja-departamento de Junín-2015.* Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/365/TM%202714%20R1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, V. (2011). *Liderazgo académico y liderazgo administrativo: competencias del director de departamento*. Puerto Rico: Universidad Interamericana de Puerto Rico. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Vilma_Rivera-Serrano/publication/261668231_Liderazgo_academico_y_administrativo_Competencias_del_Director_de_Departamento/links/54dcaa110cf25b09b9128dd2/Liderazgo-academico-y-administrativo-Competencias-del-Director-de-Departamento.pdf?origin=publication_detail

Robbins, S. (2011). *Administración*. España: Prentice Hall.

Rodríguez, D. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi.* Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2),253-267. ISSN: 0123-1294. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=834/83421404003

Rodríguez, Y. y Monteagudo, J. (2010). Dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño profesional de docentes en formación inicial. Cuadernos de Educación y Desarrollo, (17).

Ross, D. (2013). *Administración de personal y del desempeño* (Primera ed.). México: Trillas, S.A. de C.V.

Sánchez, N. y Vargas, K. (2016). *Desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de Inglés, en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria, de la Institución Educativa Nº 64001-El Tambo, Pucallpa-2014*. Disponible en: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3213/000002459T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serna, H. (2010). *Gerencia estratégica*. Colombia: Editorial Panamericana.

Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Bioestadístico.com.

Tenazoa, M. (2016). *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Nº 64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Ucayali: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1740/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DESEMPENO_TENAZOA_VELA_MIRIAM_ROSARITO.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Trilce, S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, Jul.-Dic. 2016, Vol. 4, N° 2: pp. 231-284. http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). Código de ética para la investigación. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf

Villarreal, I. (2018). *Desempeño y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de Enfermería, Universidad San Pedro, Huacho-2016.* Tesis de maestría. Universidad San Pedro. Perú: Lima. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6769/Tesis_59292.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vygotsky, L. (1978). *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires, Argentina: La Pléyade.

ANEXOS

1. Instrumentos

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

La presente encuesta es completamente ANÓNIMA le pedimos responder con toda sinceridad las preguntas que a continuación se presentan. La información que usted nos proporciona será estrictamente confidencial ya que los datos serán utilizados exclusivamente con fines de investigación. Gracias.

Instrucciones: Marque con (x) la opción que considera pertinente en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne

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

	DIMENSIÓN ESTRATÉGICO	1	2	3	4	5
1	En la elaboración del plan estratégico institucional el equipo directivo, promueve la participación de los demás miembros de la comunidad educativa.					
2	Las estrategias planteadas por el equipo directivo en el plan estratégico, están centradas en la enseñanza - aprendizaje.					
3	En el plan estratégico institucional se prioriza la enseñanza aprendizaje.					
4	El plan estratégico institucional ha sido elaborado teniendo en cuenta la visión y misión de la institución educativa.					
5	El plan estratégico institucional promueve el trabajo en equipo, innovación y uso adecuado de recursos					
	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	El uso y manejo de recursos fiscales de la institución, es adecuado					
7	El uso y manejo de recursos humanos de la institución, es adecuado					
8	El uso y manejo de recursos tecnológicos y físicos de la institución, es adecuado					
9	Las funciones asignadas a los trabajadores de la institución educativa, se realizan, teniendo en					

	cuenta el puesto laboral en la cual fue nombrado o contratado.					
10	Las responsabilidades que se asignan al personal docente y administrativo son equitativas, teniendo su especialidad y/o habilidades.					
11	El equipo directivo se interesa. por conocer las fortalezas y debilidades del personal docente y administrativo de la institución.					
DIMENSIÓN DIDÁCTICA		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12	El monitoreo pedagógico se hace previa planificación y de manera concertada con los docentes.					
13	Los instrumentos que utiliza en el proceso de monitoreo pedagógico y acompañamiento se socializa previamente con los docentes.					
14	Se brinda soporte pedagógico, a los docentes que así lo requieren.					
15	El monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes, se hace pensando en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.					
DIMENSIÓN COMUNITARIA		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	En la gestión administrativa y pedagógica se utilizan los recursos disponibles en la comunidad.					
17	Promueve buenas relaciones con los miembros de la comunidad.					
DIMENSIÓN ÉTICA		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
18	El equipo Directivo actúa con justica y ética en el cumplimiento de sus funciones.					
19	El cumplimiento de las funciones del equipo Directivo se fundamenta en los principios de democracia, equidad y respeto de la diversidad.					

Fuente: Capa, C. y Ferreyra, M. (2018). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa "Colegio Nacional Yarinacocha" Pucallpa 2018*. Ucayali: Universidad César Vallejo. https://drive.google.com/file/d/16IUzyncKB_rxFhF40Y-A6dQVqJCCJTbs/view

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente: La presente encuesta es completamente ANÓNIMA le pedimos responder con toda sinceridad las preguntas que a continuación se presentan. La información que usted nos proporciona será estrictamente confidencial ya que los datos serán utilizados exclusivamente con fines de investigación. ¡Muchas gracias!

Instrucciones: Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

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

	DIMENSIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5
1	En su desempeño profesional, considera usted que tiene dominio de capacidades y habilidades docentes.					
2	El manejo de sus actitudes y emociones docentes es asertivo					
3	Su desempeño docente se enmarca dentro de los principios éticos.					
4	Se preocupa porque sus actitudes demuestran su vocación profesional docente.					
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	Considera usted que tiene habilidades para elaborar materiales educativos.					
6	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la elaboración de materiales educativos.					
7	En su trabajo pedagógico utiliza materiales didácticos según la temática que aborda.					
8	En su trabajo pedagógico cotidiano, se preocupa por lograr aprendizajes significativos.					
9	Su trabajo pedagógico, está orientado a propiciar aprendizajes significativos en los estudiantes.					

10	Cuando usted planifica las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, estas lo hacen pensando en el logro de aprendizajes significativos.					
11	La ejecución de las unidades y sesiones de aprendizaje lo hace con eficiencia.					
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12	Usted se preocupa por mantener un clima organizacional favorable.					
13	Las actividades que usted realiza como docente, están orientados a mantener un clima organizacional favorable.					
14	Cuando se realizan actividades o trabajos de carácter grupal, su participación es activa.					
15	Demuestra esmero, dedicación e identificación institucional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.					
16	Mantiene un trato cordial y de respeto con los miembros de la comunidad educativa.					
17	Se preocupa por mantener el buen prestigio institucional y clima organizacional favorable.					
DIMENSIÓN COMUNITARIA		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
18	Promueve relaciones de convivencia pacífica con la comunidad.					
19	En el trabajo con los padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa promueve la convivencia pacífica y democrática.					
20	En la relación con padres de familia y comunidad se preocupa por fomentar una convivencia democrática y cultura de paz.					

Fuente: Capa, C. y Ferreyra, M. (2018). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa "Colegio Nacional Yarinacocha" Pucallpa 2018*. Ucayali: Universidad César Vallejo. https://drive.google.com/file/d/16IUzyncKB_rxFhF40Y-A6dQVqJCCJTbs/view

2. Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titulada: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. El propósito de la investigación es determinar la relación entre las variables objeto de estudio.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios y redes sociales. Si desea, también podrá escribir al correo: slopezs@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres: _____

Correo electrónico: _____

Acepto participar en la encuesta NO SI

Firma: _____

3. Data

	D1							D2								D3						D4				D5				V1		D1						D2									D3								D4					V2	
ID	1	2	3	4	5	S	N	6	7	8	9	10	11	S	N	12	13	14	15	S	N	16	17	S	N	18	19	S	N	T	N	1	2	3	4	S	N	5	6	7	8	9	10	11	S	N	12	13	14	15	16	17	S	N	18	19	20	S	N	T	N
1	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	4	19	2	4	2	4	3	13	2	3	3	6	2	3	3	6	2	58	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	61	2
2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	2	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
3	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	2	4	6	2	2	4	6	2	53	2	2	4	3	3	12	2	2	3	3	3	3	2	2	18	2	3	2	2	2	3	2	14	2	3	3	3	9	2	53	2
4	3	3	3	3	4	16	2	3	2	4	2	4	3	18	2	3	2	3	3	11	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	2	3	17	2	2	4	3	9	2	58	2
5	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	11	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	3	4	4	22	2	4	4	3	3	3	3	20	2	4	4	3	11	3	65	2
6	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	11	2	2	3	5	2	2	3	5	2	54	2	2	3	3	3	11	2	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	4	3	3	4	3	20	2	4	3	3	10	2	66	2
7	4	4	2	4	2	16	2	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	4	3	13	2	3	2	5	2	3	2	5	2	54	2	3	2	4	3	12	2	2	4	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	2	16	2	4	2	3	9	2	58	2
8	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	2	4	17	2	3	2	4	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	3	3	3	22	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	4	10	2	61	2
9	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	4	7	2	3	4	7	2	59	2	3	4	3	3	13	2	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	3	4	4	4	3	21	2	4	4	3	11	3	70	2
10	2	2	2	3	3	12	2	3	3	4	3	4	3	20	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	2	4	6	2	55	2	2	4	2	3	11	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	4	10	2	60	2
11	3	3	3	2	4	15	2	3	3	2	2	4	2	16	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	55	2	3	3	2	2	10	2	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	2	7	2	50	2
12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	10	2	3	3	6	2	3	3	6	2	55	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	2	3	4	3	21	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	9	2	59	2
13	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	58	2	3	3	3	4	13	2	4	4	2	3	3	3	3	22	2	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	10	2	68	2
14	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	18	2	4	4	4	2	14	3	2	3	5	2	4	3	7	2	64	3	2	3	4	4	13	2	4	3	3	3	3	3	3	22	2	3	3	4	4	3	4	21	2	3	4	4	11	3	67	2
15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	3	4	16	2	4	4	3	3	14	3	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	4	3	4	2	2	21	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	9	2	59	2
16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	4	13	2	4	4	8	3	4	4	8	3	62	3	4	4	3	3	14	3	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	12	3	75	3
17	2	3	3	3	3	14	2	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	2	4	12	2	4	3	7	2	4	3	7	2	63	3	4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	3	3	3	24	2	3	4	4	4	3	3	21	2	3	4	4	11	3	70	2
18	3	2	2	3	4	14	2	4	4	3	4	3	3	21	2	3	2	2	3	10	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
19	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	3	2	5	2	55	2	3	2	2	3	10	2	3	3	3	3	3	4	4	23	2	4	3	3	3	3	3	19	2	3	4	3	10	2	62	2
20	3	4	4	4	3	18	2	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	4	13	2	4	2	3	3	3	3	3	21	2	3	2	4	3	2	3	17	2	3	4	4	11	3	62	2
21	4	4	4	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	18	2	4	4	2	3	13	2	3	3	6	2	3	3	6	2	61	3	3	4	4	3	14	3	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	3	11	3	72	2
22	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	4	3	3	3	3	22	2	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	9	2	62	2
23	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	4	13	2	3	2	5	2	3	3	6	2	55	2	3	3	4	2	12	2	2	2	3	3	2	3	3	18	2	2	4	2	2	2	3	15	2	3	3	3	9	2	54	2
24	3	3	2	2	3	13	2	4	3	2	3	3	4	19	2	2	2	2	3	9	2	3	3	6	2	4	2	6	2	53	2	4	2	3	3	12	2	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	4	3	3	3	4	20	2	1	1	3	5	1	57	2
25	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	4	2	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	2	4	3	20	2	2	4	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	59	2
26	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	11	2	2	2	4	1	3	3	6	2	54	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
27	4	4	3	3	4	18	2	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	4	2	6	2	56	2	4	2	4	3	13	2	3	3	3	3	4	3	3	22	2	3	3	4	4	4	3	21	2	2	3	3	8	2	64	2
28	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	4	4	4	21	2	3	4	4	3	14	3	3	3	6	2	3	4	7	2	67	3	4	4	3	3	14	3	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	4	21	2	3	4	4	11	3	71	2
29	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	11	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	2	2	10	2	3	2	3	4	4	4	3	23	2	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	4	11	3	62	2
30	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	2	2	4	1	3	2	5	2	53	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	3	2	16	2	4	4	4	12	3	61	2
31	3	3	2	3	3	14	2	4	4	4	3	2	3	20	2	3	3	3	4	13	2	3	3	6	2	2	3	5	2	58	2	3	3	4	4	14	3	4	4	4	3	3	3	2	23	2	3	2	3	3	3	3	17	2	4	3	3	10	2	64	2
32	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	4	3	2	18	2	4	4	4	4	16	3	3	4	7	2	3	4	7	2	63	3	3	4	4	4	15	3	3	4	3	4	4	4	3	25	3	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	12	3	74	3
33	4	3	3	2	3	15	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	4	3	7	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
34	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	4	3	4	20	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	2	2	4	1	57	2	4	3	3	3	13	2	2	3	2	2	3	3	3	18	2	4	3	4	3	3	3	20	2	3	3	3	9	2	60	2
35	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	4	4	4	20	2	2	3	3	3	11	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	4	4	3	23	2	2	2	4	2	3	3	16	2	3	4	4	11	3	62	2
36	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	4	4	8	3	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	4	10	2	59	2
37	3	3	2	3	2	13	2	4	3	2	4	4	2	19	2	4	2	2	2	10	2	3	2	5	2	3	3	6	2	53	2	2	2	3	3	10	2	3	3	2	3	2	3	3	19	2	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	1	6	1	51	2
38	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	2	3	5	2	3	3	6	2	56	2	2	3	4	3	12	2	2	3	3	4	2	2	3	19	2	3	3	3	3	4	4	20	2	4	3	3	10	2	61	2
39	3	3	4	3	4	17	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	59	2	3	3	3	3	12	2	3	4	2	3	3	3	2	20	2	3	2	3	4	4	4	20	2	3	4	4	11	3	63	2
40	3	3	2	2	4	14	2	2	3	3	3	2	2	15	2	3	3	3	3	12	2	4	3	7	2	3	3	6	2	54	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
41	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	3	3	3	16	2	2	4	3	3	12	2	2	2	4	1	2	3	5	2	52	2	3	4	2	2	11	2	2	3	3	3	3	3	4	21	2	4	4	4	3	3	3	21	2	2	3	3	8	2	61	2
42	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	4	7	2	58	2	2	3	3	3	11	2	3	4	2	4	3	3	4	23	2	3	4	3	3	3	2	18	2	2	3	3	8	2	60	2
43	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	4	3	3	21	2	4	3	3	3	13	2	3	3	6	2	3	3	6	2	61	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	7	2	58	2
44	2	2	3	2	3	12	2	4	4	4	3	4	4	23	3	4	2	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	59	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	9	2	58	2
45	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	2	10	2	3	2	5	2	4	2	6	2	54	2	3	3	4	4	14	3	4	3	2	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	8	2	60	2
46	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	61	3	3	3	3	3	12	2	3	2	3	2	4	4	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	4	11	3	62	2
47	4	4	3	4	3	18	2	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	4	4	14	3	4	4	8	3	3	3	6	2	62	3	4	3	4	4	15	3	4	4	4	3	3	3	3	24	2	3	3	4	3	4	3	20	2	4	4	4	12	3	71	2
48	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	4	15	3	3	4	7	2	3	3	6	2	59	2	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	3	3	23	2	2	3	3	4	2	2	16	2	4	3	3	10	2	61	2
49	3	3	2	3	2	13	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	4	7	2	55	2	3	2	3	3	11	2	2	4	4	4	2	3	3	22	2	3	4	2	3	3	3	18	2	3	3	2	8	2	59	2
50	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	2	4	4	21	2	4	3	3	3	13	2	2	3	5	2	3	3	6	2	60	2	2	3	3	3	11	2	3	4	3	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
51	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	4	4	20	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	63	3	3	2	4	3	12	2	2	4	4	2	4	2	2	20	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	9	2	58	2
52	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	4	2	4	3	3	19	2	3	4	3	10	2	62	2
53	4	3	2	3	3	15	2	4	2	2	2	3	3	16	2	2	2	3	3	10	2	3	3	6	2	2	3	5	2	52	2	3	4	3	3	13	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	7	2	59	2
54	3	3	3	4	2	15	2	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	4	3	12	2	2	3	5	2	3	3	6	2	55	2	2	4	2	3	11	2	3	3	2	2	3	3	3	19	2	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	9	2	54	2
55	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	4	7	2	2	4	6	2	58	2	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	2	4	3	20	2	3	3	3	3	4	4	20	2	2	4	4	10	2	61	2
56	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	54	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	4	11	3	62	2
57	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	4	3	20	2	3	4	2	2	11	2	2	3	5	2	4	3	7	2	58	2	3	3	3	4	13	2	4	4	3	3	4	3	3	24	2	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	9	2	63	2
58	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	4	19	2	2	3	3	3	11	2	3	4	7	2	4	2	6	2	58	2	2	3	4	4	13	2	4	3	4	4	4	2	3	24	2	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	9	2	61	2
59	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	4	20	2	2	4	4	10	2	63	2
60	4	4	4	3	2	17	2	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	58	2	4	4	3	3	14	3	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	4	11	3	63	2
61	3	4	4	4	4	19	3	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	4	4	14	3	4	3	7	2	3	4	7	2	68	3	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	4	3	2	25	3	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	12	3	74	3
62	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	3	4	7	2	55	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	8	2	58	2
63	3	3	3	4	3	16	2	4	3	3	3	3	3	19	2	2	3	3	2	10	2	2	3	5	2	3	3	6	2	56	2	3	2	3	3	11	2	2	3	2	2	3	3	4	19	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	57	2
64	3	4	2	4	3	16	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	58	2	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	4	4	4	24	2	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	8	2	60	2
65	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	2	16	2	3	2	2	3	10	2	3	3	6	2	3	3	6	2	53	2	3	4	3	3	13	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	9	2	59	2
66	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	4	13	2	4	3	7	2	3	3	6	2	58	2	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	4	4	3	20	2	4	4	3	11	3	66	2
67	4	3	2	3	3	15	2	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	2	3	5	2	56	2	3	3	3	3	12	2	2	3	3	4	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	3	19	2	3	3	3	9	2	61	2
68	3	2	3	2	4	14	2	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	2	5	2	58	2	3	3	3	3	12	2	3	4	2	3	3	3	3	21	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	4	4	11	3	60	2
69	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	4	2	12	2	2	3	5	2	3	3	6	2	54	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	2	2	2	18	2	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	4	10	2	59	2
70	3	4	3	4	3	17	2	3	3	3	3	3	3	18	2	4	2	3	3	12	2	4	3	7	2	3	4	7	2	61	3	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	4	3	3	25	3	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	12	3	74	3
71	2	4	4	4	2	16	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	2	5	2	57	2	2	2	3	3	10	2	3	4	2	4	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	7	2	57	2
72	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	4	4	4	3	2	3	20	2	3	3	4	10	2	62	2
73	2	4	4	2	4	16	2	2	2	2	3	3	3	15	2	4	2	4	3	13	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	4	3	3	22	2	2	3	3	2	3	2	15	2	3	3	3	9	2	58	2
74	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	4	4	14	3	4	3	2	3	3	3	3	21	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	9	2	60	2
75	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	2	3	5	2	55	2	3	3	2	3	11	2	3	2	3	2	3	3	3	19	2	3	3	3	4	3	4	20	2	4	4	3	11	3	61	2
76	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	4	4	4	21	2	3	2	3	3	11	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	4	2	4	3	2	18	2	3	3	2	8	2	56	2
77	2	3	3	3	2	13	2	4	3	3	2	3	3	18	2	2	3	2	4	11	2	4	4	8	3	3	4	7	2	57	2	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	2	2	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	7	2	58	2
78	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	3	12	2	3	4	7	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	4	13	2	2	4	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	4	10	2	62	2
79	4	4	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	4	3	14	3	3	3	6	2	3	3	6	2	61	3	4	4	3	3	14	3	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	12	3	74	3
80	4	3	4	3	4	18	2	2	3	3	3	4	2	17	2	4	3	3	3	13	2	3	3	6	2	3	2	5	2	59	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	4	4	4	24	2	3	2	3	2	2	3	15	2	3	3	3	9	2	60	2
81	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	12	2	2	3	5	2	3	3	6	2	54	2	4	4	4	3	15	3	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	62	2
82	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	4	4	3	2	13	2	3	2	4	4	3	3	3	22	2	2	4	3	4	4	4	21	2	3	2	3	8	2	64	2
83	2	2	3	3	3	13	2	3	4	4	4	3	2	20	2	3	3	3	3	12	2	4	3	7	2	3	3	6	2	58	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	4	4	4	4	3	22	3	2	3	2	7	2	62	2
84	3	3	2	2	3	13	2	4	3	3	3	2	3	18	2	2	4	3	4	13	2	3	4	7	2	3	2	5	2	56	2	3	3	2	4	12	2	3	4	3	3	3	3	3	22	2	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	9	2	62	2
85	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	3	4	13	2	4	4	2	3	2	4	3	22	2	3	2	3	3	2	3	16	2	2	4	4	10	2	61	2
86	4	2	4	4	3	17	2	3	3	3	4	4	3	20	2	4	3	3	3	13	2	3	3	6	2	3	4	7	2	63	3	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	4	3	3	25	3	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	12	3	74	3
87	3	3	4	4	3	17	2	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	3	3	12	2	3	2	5	2	3	3	6	2	59	2	4	4	3	2	13	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	3	19	2	4	3	3	10	2	63	2
88	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	3	2	3	11	2	2	4	4	4	3	2	3	22	2	3	3	4	2	4	3	19	2	3	3	3	9	2	61	2
89	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	4	4	19	2	2	4	2	2	10	2	2	3	5	2	3	3	6	2	52	2	2	2	3	3	10	2	3	3	3	4	3	3	2	21	2	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	8	2	56	2
90	3	3	3	2	2	13	2	3	4	3	2	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	55	2	3	3	4	3	13	2	4	3	3	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	62	2
91	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	4	2	4	3	13	2	3	3	3	3	3	3	4	22	2	4	4	3	2	3	3	19	2	3	3	4	10	2	64	2
92	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	4	12	2	2	3	5	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	3	4	3	21	2	3	3	2	3	2	4	17	2	3	4	3	10	2	60	2
93	3	3	4	3	3	16	2	4	2	2	2	3	3	16	2	3	4	2	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
94	3	3	3	4	2	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	3	3	6	2	57	2	3	2	3	3	11	2	3	3	4	3	3	3	3	22	2	3	2	4	3	4	3	19	2	3	3	3	9	2	61	2
95	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2	3	2	5	2	3	3	6	2	54	2	2	3	2	4	11	2	3	4	3	4	3	3	3	23	2	3	3	4	3	4	2	19	2	3	3	3	9	2	62	2
96	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	4	19	2	4	4	3	2	13	2	3	3	6	2	2	2	4	1	57	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
97	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	4	4	20	2	4	3	2	3	12	2	2	3	5	2	3	3	6	2	63	3	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	4	4	2	4	20	2	2	2	2	6	1	60	2
98	4	4	3	4	4	19	3	2	4	4	3	3	3	19	2	3	3	3	3	12	2	3	3	6	2	4	4	8	3	64	3	4	3	4	4	15	3	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	4	4	3	3	21	2	3	4	4	11	3	74	3
99	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	4	3	3	19	2	3	2	4	3	12	2	4	3	7	2	3	4	7	2	60	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
100	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	4	4	14	3	4	3	7	2	3	3	6	2	65	3	4	4	2	4	14	3	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	12	3	74	3
101	3	3	3	4	4	17	2	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	4	3	13	2	3	3	6	2	3	3	6	2	59	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	4	2	21	2	2	2	3	3	3	4	17	2	2	3	3	8	2	58	2
102	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	4	13	2	2	3	5	2	3	3	6	2	56	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	9	2	60	2
103	4	3	3	3	2	15	2	4	3	4	3	3	3	20	2	3	4	4	3	14	3	4	3	7	2	3	4	7	2	63	3	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	4	4	4	3	3	21	2	4	4	4	12	3	75	3
104	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	4	4	14	3	4	2	6	2	3	4	7	2	64	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	4	4	21	2	4	4	4	12	3	76	3
105	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	4	3	13	2	3	3	6	2	3	3	6	2	59	2	3	3	3	3	12	2	4	4	4	3	3	3	3	24	2	3	3	4	4	4	3	21	2	2	3	2	7	2	64	2

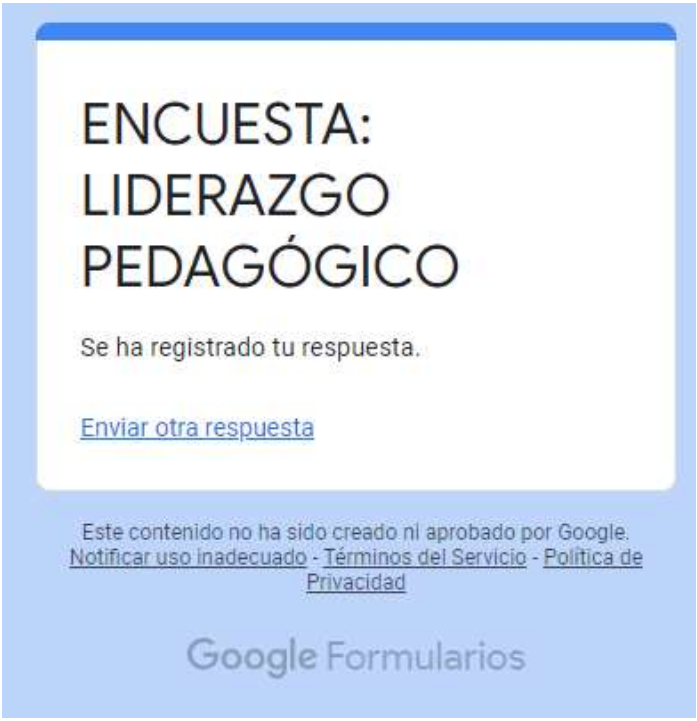
4. Resultado turnitin

Elva Mass Bardalez

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%	0%	0%	0%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 4%
Excluir bibliografía	Activo		

Anexo 5. Cuestionarios en Google Form