

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA  
I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021**

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

**AUTORA:**

**ISELA MARÍA TAVARA PEÑA**

**ORCID: 0000-0002-8054-3843**

**ASESORA:**

**MG. YANIRA UCEDA BAYONA**

**ORCID:0000-0001-9667-420X**

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **1. Título**

# **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021**

## **2. Equipo de trabajo**

### **AUTORA:**

ISELA MARÍA TÁVARA PEÑA

ORCID: 0000-0002-8054-3843

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Estudiante de Posgrado  
Piura-Perú

### **ASESORA:**

MG. YANIRA UCEDA BAYONA

ORCID: 0000-0001-9667-420X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela Profesional de Educación.

### **Jurado**

#### **Presidenta**

Dra. Arias Muñoz Mónica Patricia

ORCID ID: 0000-0003-3679-5805

#### **Miembro**

Mgrt. Barranzuela Cornejo, Delia Fabiola

ORCID ID: 0000-0003-4762-6919

#### **Miembro**

Mgrt. Santivañez de Ugaz Ruth María

ORCID ID: 0000-0003-3667-072X

### **3. Hoja de firma del jurado y asesor**

#### **Presidenta**

Dra. Arias Muñoz Mónica Patricia

ORCID ID: 0000-0003-3679-5805

#### **Miembro**

Mgrt. Barranzuela Cornejo, Delia Fabiola

ORCID ID: 0000-0003-4762-6919

#### **Miembro**

Mgrt. Santivañez de Ugaz Ruth María

ORCID ID:0000-0003-3667-072X

#### **Asesora:**

MG. YANIRA UCEDA BAYONA

ORCID:0000-0001-9667-420X

## **4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria**

### **Agradecimiento**

A la Universidad Los Ángeles de Chimbote por su valioso aporte a la educación peruana, brindando oportunidades para el desarrollo profesional docente en pro de una educación mejor para el país.

A mis maestros, que me acompañaron en este estudio de postgrado, a mi asesora Mg. Yanira Uceda Bayona, Jurados Calificadores, y al asesoramiento de Mg. Ever Chávez Vargas, por su dedicación y conocimientos compartidos que me permitieron hacer posible esta meta.

Al personal directivo y docentes de la I.E San Francisco de Paita, por el apoyo brindado en el desarrollo de la presente investigación.

A mis ex compañeros de estudios y trabajo, Elmer, Luis Alberto, Kevin Erick, Nelson Johnni por su valiosa colaboración en el estudio.

## **Dedicatoria**

A Dios Padre Eterno por regalarme la vida y bañarme de sabiduría y concluir con éxito mi trabajo de investigación.

A mis hijos Victoria Abigail y Gabriel Manuel por ser siempre mi fortaleza, mi puerto seguro y mi mayor motivación para seguir estudiando y ser mis acompañantes en los días en que la fuerza me faltaba para seguir aprendiendo.

A mi amado Victor Manuel, por ser mi compañero de vida incondicional, quien siempre me acompaña en toda empresa de estudios y me dice si tú lo deseas se hace, por ser mi soporte y por cuidar de nuestros hijos mientras yo estudiaba.

A mis padres, Ítalo Efraín y Felícita, por su apoyo, consejos y por estar junto a mí siempre y ser siempre mi motivación para la superación y crecimiento profesional.

A mi hermana Iris por estar siempre atenta y solícita cuando una duda asomaba en este proceso de investigación.

A mi tío Nicanor, allá en el cielo, por abrirme las puertas desde que inicie mi camino a formarme profesionalmente.

A mis compañeros de estudios de postgrado, especialmente a Karina, quien siempre me alentó a seguir y me brindó su apoyo en este proceso de aprendizaje; y a mi incondicional Doramanda, que con sus palabras siempre me alienta a seguir.

## **5. Resumen y abstract**

En la actualidad, la educación es una tarea pendiente, dado que, diversos expertos admiten deficiencias en el proceso de aprendizaje y enseñanza que involucra a los docentes, porque en muchos casos su desempeño es deficiente y no se cuenta con el liderazgo pedagógico adecuado en la gestión de la instituciones educativas. Ante ello, se tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021. La investigación fue enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño ex post facto. La población de estudio fue 55 docentes, de los cuales la muestra fue 19 docentes, quienes respondieron a una encuesta con sus respectivos instrumentos de cuestionario para cada variable. Los resultados arrojan que la significancia asintótica es 0,005 según Chi-Cuadrado de Pearson, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación que indica relación directa entre ambas variables, además el índice V de Cramer 0.739 revela que esta relación es alta y significativa; lo que se evidencia que el 74% de docentes que califica como bueno el liderazgo pedagógico directivo, tiene buen desempeño en sus funciones. Por lo tanto, se concluye que existe una relación directa, alta y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en el nivel primario de la I.E de San Francisco de Paita, se determina que un buen liderazgo pedagógico es determinante para obtener un buen desempeño docente.

Palabras Clave: Desempeño, docente, enseñanza, liderazgo, pedagógico.

## **Abstract**

At present, education is a pending task, since various experts admit deficiencies in the learning and teaching process that involves teachers, because in many cases their performance is deficient and there is no adequate pedagogical leadership in the field. management of Educational Institutions. Given this, the objective was to determine how pedagogical leadership is related to teaching performance at the primary level of the I.E. San Francisco de Paita, 2021. The research was a quantitative approach, correlational type, with an ex post facto design. The study survey was 55 teachers, from the results the sample was 19 teachers, who responded to a survey with their population questionnaire instruments for each variable. The results show that the asymptotic significance is 0.005 according to Pearson's Chi-Square, allowing it to accept the research hypothesis that indicates a direct relationship between both variables, in addition to the Cramer V index 0.739 reveals that this relationship is high and significant; This is evidenced by the 74% of teachers who qualify as good the directive pedagogical leadership, have good performance in their functions. Therefore, it is concluded that there is a direct, high and significant relationship between directive pedagogical leadership and teaching performance at the elementary level of the EI of San Francisco de Paita, it is determined that good pedagogical leadership is decisive to obtain a good teaching performance.

Key Words: Performance, teacher, teaching, leadership, pedagogical.

## 6. Contenido

1. Título.....	ii
2. Equipo de trabajo.....	iii
3. Hoja de firma del jurado y asesor.....	iv
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	v
5. Resumen y abstract.....	vii
6. Contenido.....	ix
7. Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	x
I. Introducción.....	12
II. Marco teórico y conceptual.....	16
2.1. Antecedentes de investigación.....	16
2.2. Bases teóricas relacionadas con el estudio.....	24
2.2.1. Liderazgo Pedagógico.....	24
2.2.2. Desempeño docente.....	30
2.3. Hipótesis.....	38
2.4. Variables.....	39
III. Metodología de la investigación.....	40
3.1. El tipo de investigación:.....	40
3.2. Diseño de la investigación.....	40
3.3. Población y muestra.....	41
3.4. Definición y operacionalización de la Variable e indicadores.....	42
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	45
3.6. Plan de análisis:.....	48
3.7. Matriz de consistencia.....	49
3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico.....	51
IV. RESULTADOS.....	53
4.1. Resultados de la investigación.....	53
4.2. Análisis de resultados.....	68
V. Conclusiones y recomendaciones.....	72
Referencias Bibliográficas.....	74
ANEXOS.....	80

## 7. Índice de gráficos, tablas y cuadros.

### Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Liderazgo pedagógico .....	53
<b>Figura 2</b> Dimensiones del liderazgo pedagógico .....	54
<b>Figura 3</b> Nivel de desempeño docente.....	55
<b>Figura 4</b> Dimensiones de la variable desempeño docente .....	56
<b>Figura 5</b> Análisis descriptivo entre liderazgo pedagógico y desempeño docente. ....	57
<b>Figura 6</b> Relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje .....	59
<b>Figura 7</b> Relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje .....	60
<b>Figura 8</b> Relación de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad .....	62

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población de Docentes de la I.E “San Francisco” de Paita.....	42
<b>Tabla 2</b> Tabla de muestreo de los Docentes de Nivel Primaria de la I.E “San Francisco” .....	42
<b>Tabla 3</b> Liderazgo pedagógico.....	43
<b>Tabla 4</b> Operacionalización del desempeño docente .....	44
<b>Tabla 5</b> Baremación de la variable y dimensiones.....	46
<b>Tabla 6</b> Baremación de la variable y dimensiones.....	46
<b>Tabla 7</b> Liderazgo pedagógico de la I.E. San Francisco de Paita .....	53
<b>Tabla 8</b> Dimensiones del liderazgo pedagógico .....	54
<b>Tabla 9</b> Nivel de desempeño docente .....	55
<b>Tabla 10</b> Dimensiones de la variable desempeño docente.....	56
<b>Tabla 11</b> Análisis descriptivo de la relación de liderazgo pedagógico y desempeño docente. .....	57
<b>Tabla 12</b> Relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje .....	58
<b>Tabla 13</b> Relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje .....	60
<b>Tabla 14</b> Relación de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	61
<b>Tabla 15</b> Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.....	64
<b>Tabla 16</b> Relación entre liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje .....	65
<b>Tabla 17</b> Relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje .....	66
<b>Tabla 18</b> Relación de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	67

## **I. Introducción**

En estos tiempos de pandemia que nos ha tocado vivir el docente ha asumido un rol muy interesante de ser un líder pedagógico; es decir en el sentido que ha sido la persona que ha tenido que desarrollar sus actividades aplicando estrategias, coordinando a pesar de las limitaciones y de las dificultades que se ha vivido. El liderazgo en los docentes es evidente en las instituciones educativas, por lo que se necesita profesionales comprometidos con las actividades de aprendizaje – enseñanza, es por ello que a nivel mundial el docente es considerado como un agente de cambio social, aún más en este tiempo de emergencia sanitaria se ha tomado formas y maneras de cómo desarrollar las actividades académicas por parte de los docentes. Uno de los temas más sobresalientes de la educación a nivel mundial es el debate sobre cómo llevar a cabo una evaluación integral de los profesores que resulte útil para generar estrategias de perfeccionamiento de su labor; en contraste con este enfoque, las políticas gubernamentales de evaluación docente se han caracterizado históricamente por instrumentarse con fines de control o de recompensa. Tal es así que, en el ámbito educativo formal, hablar sobre desempeño docente implica abordar un tema que forma parte de la cotidianidad, es un concepto que se pone en práctica, se fomenta, se divulga, se observa y, sobre todo, es utilizado para evaluar a sus sujetos de referencia, cuando ocurre esto último, la mayoría de las veces implica premios o sanciones para los evaluados.

Actualmente la literatura especializada señala que el desempeño docente en aula y el modelo de dirección de una organización educativa, tienen un objetivo común, mejorar el funcionamiento de la institución educativa y el aprendizaje de los estudiantes, aspecto que se conoce con el término de liderazgo pedagógico o liderazgo centrado en el aprendizaje, el foco de atención se centra en el currículo y la pedagogía, más que en la gestión y la administración, es decir, se refiere a la forma en que se lleva a cabo en los centros educativos la tarea de promover el desarrollo profesional docente y la planificación y mejora del aprendizaje

Con respecto a lo mencionado se busca demostrar que en estos últimos años la competitividad de todo docente es desenvolverse eficientemente en el cargo; saber utilizar su liderazgo para lograr los objetivos y metas que se traza en su gestión; tener liderazgo pedagógico para poder unificar criterios para la mejora de la práctica pedagógica y de esta manera lograr las metas y objetivos que se traza la Institución Educativa y por ende mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Ante la importancia de leer y comprender, se ha planteado un tema de investigación: “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel primaria de la I.E San Francisco de Paita en el 2021”. La problemática que se ha identificado en el centro educativo San Francisco de Paita, es que se carece de un adecuado nivel de rendimiento académico, porque se considera que es de un nivel precario, planeaciones desarticuladas a las realidades educativas, ejercicios apáticos, desmotivadores, que se han ido desencadenado por motivo del bajo desempeño escolar, corroborado mediante distintas evaluaciones que se han llevado a cabo de manera interna en los 03 últimos años.

Distintos informes que exponen las insuficientes relaciones entre directores, docentes y padres de familia, configurando un contexto inapropiado para el excelente desarrollo del lado académico y especialmente a la pedagógica en el centro educativo que preliminarmente se mencionó. Abordarse el problema de los débiles niveles de aprovechamiento colegial logrados por los estudiantes del centro educativo en función al estudio de la dificultad del contexto institucional se consideraría un error en la presente investigación, ya que, se ha tomado en cuenta la relevancia de calcularse antes si los profesores poseen el liderazgo educativo brindándosele prioridad a dicho enfoque, por lo cual, en la recaudación de información y las consultas bibliográficas se procede a profundizar dicho tema, que se encuentra vinculado al campo pedagógico. Ante lo descrito se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021?

Y como objetivo general: Determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021. La justificación teórica estará basada porque en la variable de liderazgo pedagógico se ha recurrido a la teoría basada en los rasgos de la personalidad, que precisa que las personas nacen con algunas características que permiten que los identifiquen como líderes, con las debidas capacidades para lograr expresar influencia y poder sobre el resto (Vela, 2017). También en la teoría situacional que describe que el triunfo del líder suele depender sobre sus rasgos personales, nivel instrucción, relaciones entre líderes y miembros que permiten guiar a sus seguidores (Vela & Villaba, 2019). Y respecto al desempeño docente se afianza en la teoría de la educación avanzada, dado que, se busca identificar al desempeño como un punto inicial para el mejoramiento y compromiso de los hombres y mujeres, mediante la interrelación entre personas y los aportes en base a su experiencia profesional y pedagógico para consolidar las competencias de los docentes y lograr los objetivos educativos para la sociedad (Añorga, 2014).

Se justificó metodológicamente, porque se utilizó técnicas apropiadas para recoger la información, mediante instrumentos que serán debidamente verificados y validados por expertos conocedores del tema, permitiendo recoger información necesaria y acorde a la finalidad del estudio. Esta investigación tiene justificación práctica porque ante deficiencias que se encontraron en el desempeño docente se hicieron recomendaciones para los directivos de la Institución Educativa y puedan tomar medidas correspondientes con la finalidad de mejorar si se encuentra alguna situación deficiente respecto a las variables en estudio.

Esta parte metodológica, se ha recurrido al enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con diseño ex post facto. La población de estudio fueron 55 docentes de la Institución Educativa San Francisco de Paita, la muestra fue 19 docentes del nivel primario. Se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario para cada variable como instrumento de recolección

de datos. Para el análisis de la información se recurrió al estadístico SPSS 26, y mediante la Chi-Cuadrado se determinó que respondió a los objetivos e hipótesis de la investigación.

Los resultados encontrados en la investigación permitieron determinar que, sí existe relación entre las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente, debido que el grado de significancia asintótica encontrada fue de 0,005 según la Chi-Cuadrada de Pearson siendo menor al 0.05, se aceptó la hipótesis de investigación que afirmaba la relación entre dichas variables. Y la fuerza de la relación es de 0.739 según la V de Cramer, es alta y significativa entre las variables.

Además, se aceptó la hipótesis específica entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes, cuya relación es de 0.857, es alta y significativa. Asimismo, se aceptó la hipótesis específica que, describe que el liderazgo pedagógico sí está relacionado con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la V de Cramer es significativa directa en 0,673 de acuerdo a la V. Cramer. Finalmente, se acepta la hipótesis nula que describe H0: El liderazgo pedagógico no se relaciona directamente con el desempeño docente en su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021, debido que el nivel de significancia fue mayor al 0.05 aceptado, el grado de asociación según V, Cramer es de 0,269.

Se concluye que, el liderazgo pedagógico sí está relacionado con el desempeño docente, en el nivel primario de la Institución Educativa San Francisco de Paita, los docentes que consideraron que se cuenta con un buen liderazgo pedagógico directivo, tienen un buen desempeño docente. Ante un buen liderazgo directivo se obtiene un buen desempeño docente que conlleva mejorar su acciones y estrategias para la enseñanza a sus estudiantes.

## **II. Marco teórico y conceptual**

### **2.1. Antecedentes de investigación**

#### **A nivel internacional**

Loor (2021) en su investigación acerca de “Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa “Ecuador Amazónico” Daule, Ecuador, 2020” realizada en Ecuador para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo general establecer la relación entre gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020. La investigación de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental; utilizó como técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario; la población de estudio fue 80 docentes y la muestra, 36 sujetos. Los resultados la gestión institucional 16%, falta de atención de los docentes a los estudiantes 30%, el desempeño deficiente del docente con un 25%, y otras variables ligadas al alumno 29%. Se concluye que es necesario realizar una correcta gestión institucional, siendo necesaria la implementación de un modelo de gestión institucional, basado en estrategias de planificación, gestión, dirección y control de las actividades escolares con la finalidad de lograr objetivos institucionales.

Por su parte, Rodríguez, et al., (2020) en su artículo científico denominado “La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar” realizada en España para obtener el Grado de Magister en Educación, realizado en la Universidad de Murcia, tuvo como objetivo general identificar el nivel de liderazgo y la mejora escolar por parte de los directores. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra compuesta por 47 directores/as ha sido seleccionada de forma intencionada entre miembros del equipo directivo de centros de educación infantil y primaria de Sevilla. En los resultados, el 14,8% consideran que la introducción de una evaluación es buena, el 12,7% precisan que es adecuada evaluar los criterios que aplican los directivos en el manejo de las

instituciones, el 5% indican que, sí fomentan las actividades por competencias, el 23% de directivos de los centros escolares entrevistados plantean que los recursos tecnológicos han sido de gran ayuda y soporte para introducir cambios en la metodología. Se concluyó que, la mejora de los centros educativos depende de cada contexto se precisa de mayor grado de autonomía y liderazgo pedagógico para dar respuesta a las necesidades del centro educativo.

Según Villagrán, et al., (2018) en su artículo de investigación acerca de “Relación entre variables mediadoras del desempeño docente y resultados educativos” realizada en España para obtener el Doctorado en Educación, en la Universidad de Zulia. Esta investigación tuvo como objetivo medir el nivel de la correlación que existe entre ambas variables seleccionadas para estudiar. Se utilizó una metodología cuantitativa y de tipo correlacional; la población de estudio fueron 213 docentes de 50 centros escolares de la región de la Araucanía y se aplicó una encuesta para la recolección de información. Los resultados para el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, el 88% docentes cuentan con apoyo para la enseñanza, el 79% docentes están a gusto en la escuela 0.76%. Se concluyó que, es necesario focalizar en lo que los líderes escolares pueden hacer para influir en las habilidades para la enseñanza. Por lo mismo, pasar de lo administrativo a lo pedagógico, es un cambio cultural para los centros educativos, que no solo está condicionado por macro infraestructuras a nivel de sistema, sino por la profesionalización de la acción directiva.

Cuvi (2021) en su investigación acerca de “Liderazgo pedagógico y disciplina en el aula de los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2020” fue realizada en Ecuador para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo conocer la relación del liderazgo pedagógico y disciplina en el aula contextualizado en la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, 2020. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional; se recurrió a la encuesta, revisión documental para recoger la información; la población fue de 40 docentes.

Los resultados son el 53% registra información en diferentes formatos para la enseñanza, un 48% indica que asume una actitud crítica ante planteamientos teóricos, un 48% menciona que relaciona contenido teórico con la práctica, un 58% fomenta la motivación hacia la investigación y crecimiento personal, un 50% propicia espacios para la disertación y reflexión, un 48% despierta interés por temas de pedagogía y liderazgo. Se concluye que la correlación de las variables es de 0,891 que se interpreta como una correlación positiva alta la dimensión dominio metodológico del liderazgo pedagógico con la disciplina en el aula del docente.

Asimismo, Intriago (2021) su investigación acerca de “Programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en el Centro Escolar "Alonso de Illescas" Guayaquil, Ecuador, 2020” realizada en Ecuador para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo determinar si el programa liderazgo pedagógico mejora el desempeño docente del centro escolar “Alonso de Illescas” Guayaquil, Ecuador, 2020. La metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva – propositiva y con diseño no experimental; se aplicó la encuesta como la técnica y la población de estudio fue 30 profesores. Los resultados fueron 55% y post test se incrementó a 73% por lo tanto fue efectivo el programa. En un pretest planifica colectivamente la enseñanza un 50%, en el post test se incrementó a 80% es significativa que los profesores planeen sus actividades para ejercer un mejor liderazgo. Se concluye que la aplicación del programa de liderazgo pedagógico tuvo un efecto significativo en el desempeño docente del centro escolar “Alonso de Illescas” Guayaquil, Ecuador, 2020.

### **A nivel Nacional**

Quispe (2020) en su artículo científico denominado “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente”, realizado en Lima Perú publicada en la revista investigación Valdizana. Esta investigación tuvo como objetivo demostrar cómo la gestión pedagógica del

directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” del distrito Cercado de Lima, 2017. Es una investigación cuantitativa, con diseño correlacional de corte transversal. La muestra fue de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos a quienes se les aplicó una encuesta. En los resultados encontraron que la gestión pedagógica del directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente cuya relación es de 0,57, es positiva y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que, la óptima gestión pedagógica del directivo puede generar mayores niveles de desempeño de los docentes. De manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias.

Antonio (2020) realizó un estudio acerca de “El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018”, Lima, tesis para obtener el Grado Académico Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Universidad Mayor de San Marcos. Este estudio de investigación cuyo objetivo principal especificar la reacción entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, pertenecientes a la Red N°16, de la UGEL 03, Lima, 2018. Responde al tipo de investigación no experimental, de diseño cuantitativo transaccional y de estudio descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 59 docentes de 5 instituciones educativas públicas de nivel primaria. Esta investigación se basó en un muestreo no probabilístico. Los resultados encontrados, el 88% de docentes tiene un muy buen desempeño en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; el 67,8% su desempeño docente es muy bueno; el 13% señala un nivel bueno y el 11% presenta un nivel regular en el liderazgo. Se concluye con el análisis estadístico de correlaciones por medio de Rho Spearman, entre las variables, obtuvo una significancia de 0.283; de esta forma se acepta

a hipótesis nula, confirmando así que no existe significancia de relación entre las variables de estudio.

Herrera & Antonio (2019) realizó un estudio acerca de “El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes”, Perú para obtener el Grado de Magister en educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la percepción de los docentes sobre el desempeño del liderazgo pedagógico directivo. La presente investigación corresponde a un estudio descriptivo, de corte transversal y la población de estudio estuvo conformada por 59 docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas del nivel primaria que pertenecen a la red N° 16 de la UGEL 03 de Lima Metropolitana. El análisis de los resultados el 55,3% consideran en un nivel adecuado el acompañamiento pedagógico, mientras que el 25,9% lo considera en un nivel regular y el 18,8% en un nivel inadecuado. Se concluyó que, la determinación del desempeño del liderazgo pedagógico de los directivos tiene una muy buena aceptación en su práctica según la percepción de los docentes, sin embargo, aún existe un tramo; que si bien es cierto no es negativo, pero se debe buscar nuevas estrategias para llegar a la efectividad y eficacia de un buen desempeño del liderazgo pedagógico y en consecuencia lograr mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

Hidalgo y Orbegoso (2019) en su artículo de investigación sobre “Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente”, realizada en Lima para obtener el Grado de Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, en la Universidad Alas Peruanas. El objetivo planteado es determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño docente de tipo correlacional, transversa un instrumento denominado cuestionario. La población estuvo constituida por 267 docentes de la UGEL coronel Portillo y la muestra conformada por 158 docentes y los resultados de la parte estadística, el valor de significación observada (sig: 0,000) es menor al valor de la significación

teórica 0,05 en las variables, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe influencia del liderazgo pedagógico de los directivos en el desempeño docente, además el resultado de Cox y Snell igual a 0,426 significaría que el 42,6 % El liderazgo pedagógico explica la variabilidad de la variable dependiente desempeño docente. Asimismo, se tiene la prueba de Nagelkerke con coeficiente 0,495, es decir, el 49.5 %, estaría explicando la variabilidad, siendo esta prueba la que presentaría una mejor dependencia entre las variables.

### **A nivel Local**

Chorres (2020) realizó una investigación acerca de “Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura-2020”, Piura para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura; la investigación de tipo cuantitativa y correlacional, con diseño no experimental, la técnica utilizada para obtener la información fue la encuesta con su instrumento llamado cuestionario, la muestra de estudio estuvo conformada por 40 docentes. Los resultados el desempeño docente, el 15% considera un excelente desempeño; el 8% consideran que su desempeño es regular; el 78% admite que su desempeño es bueno. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura, al que se refiere el objetivo general planteado; es decir que cuanto mejor es el liderazgo directivo, se va a evidenciar en un mejor desempeño pedagógico.

Cruz (2020) realizó una investigación acerca de “Liderazgo educativo y desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020”, en Piura para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, el objetivo es el liderazgo educativo y desempeño directivo en

instituciones educativas. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativa, de tipo correlacional y diseño no experimental; se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. La población de estudio estuvo constituida por 87 directores. Los resultados el 61,5% calificaron liderazgo educativo en la categoría bajo, el 35,9% de ellos calificaron como media, el 35,9% en el nivel alto el liderazgo educativo y el 48,7% es un nivel más alto. Se concluye que los directores debido a que los 39 directores representa a la totalidad del personal directivo muestreado. Se ha elegido esa unidad de análisis pues el interés del investigador es analizar el comportamiento del personal directivo en cuanto a su desempeño en base al liderazgo y su gestión dentro de las instituciones educativas.

Abad (2018) realizó una investigación acerca de “La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018”, para obtener el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra, la investigación de tipo correlacional, con diseño no experimental y transversal. Como técnica se utilizó la encuesta una población de 245 alumnos de la E.S.M.P “José María Valle Riestra. Los resultados el 5%. Se considera un nivel de ocurrencia de 50% en la investigación determinaron que la variable gestión educativa se encuentra en un nivel regular correspondiente en un 49,66%; de los cuales el 35,37%, califica en un nivel regular el liderazgo. Se concluye conociendo que existe una relación alta; debido a que el 95% de los docentes se muestran en relación al liderazgo directivo evidente en las dimensiones gestión pedagógica, administrativo e institucional.

Bermúdez (2020) realizó la investigación acerca de “Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N°14370 Ayabaca, Piura, 2020”, Piura para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, se

ha definido como objetivo determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados 28.8% de promedio determinó la distribución normal de las variables con una significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%. Se concluye que el valor 0.73 de la variable liderazgo del director y 0.80 de la variable gestión administrativa, permiten aceptar la hipótesis alterna que dice: las variables liderazgo del director y gestión administrativa sí provienen de una distribución normal.

Lupuche (2020) desarrolló una investigación acerca de “Compromiso escolar y liderazgo docente en estudiantes de una institución educativa multigrado, Piura, 2020”, Piura para obtener el Grado Académico Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, el objetivo determinar la relación del compromiso escolar y liderazgo docente en estudiantes de la Institución Educativa Multigrado N° 20851, Piura, 2020. La metodología de tipo cuantitativo y correlacional de corte transversal el diseño no experimental. La técnica utilizada, la encuesta, aplicada a la población del estudio constituida por 32 alumnos de la Institución Educativa. Los resultados son -0,043% correlación inversa, el valor de significación es 0,907% y es superior a 0,05% valor determinado en el estudio; en consecuencia, no hay vinculación entre el compromiso escolar y el liderazgo docente 0,05%. Se concluye que el compromiso escolar no se relaciona significativamente con el liderazgo docente, ello se evidencia que un avance del estudiante en los aspectos de tener un mejor aprecio hacia la institución, un respeto a las normas y mejor aprendizaje no ha generado un mejor trabajo de los docentes referido a su función de líder del aula.

## **2.2. Bases teóricas relacionadas con el estudio**

### **2.2.1. Liderazgo Pedagógico**

#### **2.2.1.1. Teorías de liderazgo pedagógico.**

Según Vela (2017) detalla la teoría basada en los rasgos de la personalidad, detallando que las personas nacen con algunas características que permiten que los identifiquen como líderes, con las debidas capacidades para lograr expresar influencia y poder sobre el resto, teniendo las capacidades para componer un todo y desarrollar una mayor incidencia acerca de diferentes contextos, consiguiendo que el resto se convierta en sus seguidores, considerándose de esta manera la teoría del gran hombre, de acuerdo a estas hipótesis, se desarrollaron investigaciones acerca de las que serían sus rasgos o características que los diferencia a los líderes de los demás sujetos.

Después de la teoría conductual, diferencia entre seguidores y líderes, tal como los distintos estilos del liderazgo de acuerdo a las actitudes mencionados de estos últimos. En lo que concierne la teoría situacional sobre el triunfo del líder suele depender sobre sus rasgos personales, de instrucción, y de las particularidades específicas de los contextos que puede estar enfrentando: nivel de estructuración, relaciones entre líderes y miembros, poder de los líderes entre más (Vela & Villaba, 2019)

#### **Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard**

De acuerdo a Grueso (2017) Hersey y Blanchard archivaron las clases de liderazgos en 04 estilos anexos al compromiso y la aptitud de los empleados:

(a) Indicación: se determina en cuanto al líder debe sellar a los trabajadores líneas a seguir, debiéndose a que coexiste una escasa capacidad de los trabajadores y una mínima práctica para que se efectúe sus operaciones; (b) Venta o entrenamiento: cuando coexiste mínimas capacidades de los trabajadores y una elevada disposición; (c) de colaboración o ya sea de ayuda: simbolizándose por una elevada capacidad de los trabajadores, sin embargo, una escasa

disponibilidad para que lleve a cabo actividades; (d) De delegación: existe una gran capacidad de los trabajadores y posee una disposición superior, de modo que los líderes suelen optar por ofrecer una dirección tal como un apoyo escaso. (p. 214)

### **Teoría de Liderazgo Transformacional**

Para Fischman (2017) manifiesta que “las personas líderes fijan los propósitos y los hallazgos anhelados, brindando feedback e intercambiando diferentes premios respectivos a los beneficios” (p. 47). En el ámbito de la educación se comprende que esta clase de liderazgo hace más sencillo la distribución de las actividades, buscando la colaboración de cada uno de los integrantes de una forma colegiada, tal como destaca la particularidad del visionario.

Concerniente a ello Fischman (2017) alude que los líderes transformacionales tienen un comportamiento carismático, despertando una razón inspiradora, aportando motivación docta y ofreciendo un trato especial a cada uno de sus seguidores. De igual manera ayuda a cada uno de sus seguidores en el logro superior de su desempeño, así como además su potencial.

Así también Fischman (2017) manifiesta que el líder transformacional suele analizar las destrezas de sus seguidores evidenciadas en las actividades actuales y observa las funciones que podría constreñir más adelante. En tal caso se espera que los directores de los centros educativos logren repartir las acciones por equipos de trabajo de manera que la expresión de liderazgo además haga más sencillo la realización de cada una de las comisiones que favorezcan al bien institucional.

#### **2.2.1.2. Definición de liderazgo pedagógico.**

El liderazgo pedagógico no solamente se basa de una práctica líder, más bien una manera de incrementar la reflexión crítica que posee como propósito concretar los pensamientos educativos en lo que refiere las prácticas de la instrucción en menores. De este modo, el liderazgo pedagógico además involucra el crecimiento personal que cuente con la

capacidad de dirigir su propio trabajo pedagógico. Este tipo de líder posee la responsabilidad de que se apoye y desarrolle a los profesores para que investiguen y además reflexionen, para así inspirar y poder formar a una institución dedicada al aprendizaje (Corrick & Reed, 2019)

Heikka, et al., (2020) asevera que el liderazgo pedagógico se basa en promover y asegurar la buena calidad de la educación y el aprendizaje y bienestar de manera general del menor. De igual manera, el liderazgo pedagógico posee como fin avalar el adecuado desarrollo, aprendizaje y bien del infante (Parrilla & Fonsén, 2017)

Jiménez (2017) señala que el liderazgo pedagógico es aquella capacidad que se tiene para movilizar al resto para que se logren aprendizajes en cada uno de los alumnos, fomentando retroalimentación y sistemas de acompañamiento, generando tanto instrumentos como instancias de supervisión de manera conjunta, que a un largo plazo suele incidir en los diferentes procedimientos de evaluación de los profesores.

El Ministerio de Educación (2014) lo determina como una capacidad de inspiración, incidencia y movilización de los docentes lo cual incide a la realización de los objetivos de educación y de institución. Es relevante destacar que el liderazgo se concibe de una cualidad integradora que relaciona una agrupación de prácticas pedagógicas e innovadoras y que además hacen más sencillo, brindan orientación, los animan y además permiten una regularización sobre los procedimientos de inducción.

Para Bolívar (2010) asevera que el liderazgo pedagógico como aquella posibilidad de incidir en demás sujetos o empresas para que se alcance cualquier meta proyectada teniendo en cuenta como un aspecto de suma importancia la calidad de inducción y los propósitos de aprendizaje conseguidos por los estudiantes. Con la finalidad, se necesita incentivar, hacer más sencillo y además impulsar la enseñanza de la institución y de los docentes. El liderazgo

pedagógico se suele distinguir del resto debido a su perspectiva en el procedimiento de aprendizaje, tal como son los hallazgos de los mismos.

### **2.2.1.3. Propósito del liderazgo pedagógico.**

Se menciona que es imposible que se deje fuera la preocupación enfocada en la pedagogía, en Iberoamérica, lugar en donde quedan agregados, aquellos que dirigen las consignas de los alumnos, docentes, administrativos, líderes y gestores. En dicho contexto de la pedagogía y el liderazgo pedagógico ¿Cuál es el verdadero rol que tienen que cumplir los docentes?

Todas las evaluaciones acerca de la calidad de educación en Iberoamérica se encuentran de acuerdo en tomar en cuenta a los docentes como el elemento más relevante y concluyente para desarrollar normas eficaces de optimización, en resultado, que es indispensable que se ofrezca el apoyo más generoso, una consideración muy alta, inducción continua como inicial, estimando las retribuciones más óptimas y suficientes recursos. Es un tipo de gráfico de culto cuya bondad general se logra presuponer, siendo merecedores de los esfuerzos mayores y las creencias por la agrupación de la comunidad (Jabonero, Bris, Martínez, & Bizelli, 2015)

El liderazgo pedagógico, acerca de la base de una apropiada administración curricular, tratando de que se refuerce, optimizar el rendimiento de los docentes, comprendiendo comunidades de profesores que buscan diferentes aprendizajes solicitados, acerca de la instrucción didáctica como pedagógica, de tal manera que las estrategias logren respaldar los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje (Fernández, 2018).

Se consideran propicios para las planificaciones de las acciones, los cuales optimizarán el liderazgo pedagógico de los profesores, reforzando de este modo los procedimientos de aprendizaje y enseñanza, dejando entre los estudiantes el desarrollo de las capacidades

correspondientes. Son necesarias las estrategias didácticas (Cortez, 2018). Los directores suelen desempeñar una responsabilidad, cuyo papel es el de liderazgo pedagógico, quien se encarga de reforzar las competencias de los profesores, haciendo más sencillo el uso de las estrategias pedagógicas, asimismo, genera las debidas condiciones para la labor de los profesores enfocado a que se logren aprendizajes, a través de los materiales, medios y los respectivos materiales (Villegas, 2018)

#### **2.2.1.4. Trascendencia del liderazgo pedagógico.**

Se estima como consentimiento que los alumnos de los centros educativos con la plana directiva de un elevado liderazgo logran aprendizajes óptimos (Contretas, 2016). Diferentes estudios evidencian que el liderazgo directivo ocupa el segundo lugar más importante para que se incremente el nivel de la calidad de los aprendizajes, sin que se deje de estimar la calidad del profesor. En tal caso, han coexistido esfuerzos de ONG como también del MINEDU, enfocado al desarrollo de las aptitudes de los directivos de los centros educativos del país, para que se forme de manera muy básica a los directivos de forma gerencial, sin embargo, en deterioro de las capacidades vinculadas con las destrezas directivas y rendimientos que hagan posible desarrollarse en contextos de vulnerabilidad extrema, sacando el mayor provecho a los existentes potenciales y asumiendo cargos por los hallazgos de aprendizaje de los alumnos.

González y Rada (2017) manifiesta que, los líderes en la actualidad deben tener perfiles distintos al que décadas anteriores predominaba, se sugiere que sus conocimientos se actualicen, teniendo destrezas estratégicas en el control de grupos, destrezas para que se comunique y tome decisiones, estos son únicamente algunos de los caracteres a tenerse en cuenta para que consigan ser líderes competitivos y exitosos. En contestación a aquello, se trata de cambiar la administración que realicen los directores como líderes pedagógicos, mejor dicho, enfocado en la optimización de los respectivos aprendizajes. Conllevando el caso de Perú, el dar prioridad a las normas de fortalecimiento y modernización de la gestión

pedagógica. Tal como es ejecutado en el Programa Nacional de Formación y Capacitación para directores y subdirectores, que predice alguna especialización y diplomado en gestión escolar con el líder pedagógico, que se sitúa dentro de un marco de implementación de lo que comprende la Ley de Reforma Magisterial y en armonía con el “Marco de Buen Desempeño del Directivo”

Al hacer referencia sobre el liderazgo pedagógico, involucra que se reconozca la existencia de diferentes estilos de liderazgos con diferencias claras, partiendo de la teoría conductual, relatando los estilos democráticos, autocráticos, situacional y permisivos; habla del liderazgo destruido, de actividades, de equipo y punto medio. Después, la teoría transformacional determina los estilos de liderazgos transaccionales y transformacionales (García, Slater, & López, 2010). Estas mismas teorías que se llevan a los campos educativos implicando el surtimiento de las calificaciones nuevas que hacen referencia a los liderazgos de la plana directiva.

#### **2.2.1.5. Importancia del liderazgo pedagógico.**

Durante las últimas décadas el liderazgo pedagógico ha ido cobrando un mayor valor y aquello debido en la relación protagónica que suele cobrar la figurar de los líderes directivos dentro de la funcionalidad de los centros educativos, ya que, su rol estimulante, de conseguir articular a cada uno de los integrantes del centro educativo en la obtención de cada una de las metas más comunes y en la realización de los procesos educacionales que redundan en el rendimiento del docente. Hoy en día la gestión escolar posee como objetivo central relacionar aspectos de diferentes índoles administrativos y pedagógicos, pese a que se debe de prevalecer la generación de las condiciones que redundan en la obtención de los aprendizajes y este mismo enfoque debe dirigir el liderazgo pedagógico ante dicha realidad se trata de una labor que logre transformar el centro educativo y trascienda a los salones de clase.

### **2.2.1.6. Dimensiones del liderazgo pedagógico.**

De acuerdo al modelo de Bass Avolio (2011) determinan que el líder pedagógico evidencia patrones de conductas que suelen adoptar de diversos estilos de liderazgo, por lo cual los autores estiman las dimensiones que se mencionan a continuación:

**Técnico pedagógico:** este tipo de líder se basa en la interrelación de líder – alumno, tratando de esta manera, las debidas aptitudes para que se emanen en las conductas y acciones, para la consecución de las metas.

**Rol orientador:** determinan que el líder pedagógico orientador, en su manera correctora, se guía en dar acción a las políticas. En su forma tranquila, se encarga de corregir previamente a accionar. En su forma activa, se logra supervisar en las mismas ocurrencias de la equivocación. Siendo activa o pasivamente, centrándose en el reconocimiento de los errores.

**Flexible:** Se considera que este tipo de liderazgo determina datos en términos de soporte como de orientación. Asimismo, suele aparentar una evasión para que se tomen medidas, sin embargo, brindan confianza, entonces es un liderazgo democrático, promoviéndose el líder se encuentra presente y además se suele interrelacionar con cada uno de sus colaboradores. Se valora por ser un líder menos firme, caracterizando a los líderes pasivos al que evita la clarificación y edificación de las debilidades fuertes, evitando relacionarse, estableciendo políticas y asimismo controlar hallazgos respectivos.

## **2.2.2. Desempeño docente**

### **2.2.2.1. Teorías del desempeño docente.**

Sobre el desempeño docente se ha podido describir lo subsiguiente:

#### **Teoría de la educación avanzada**

Según Añorga (2014) especifica que al identificarse el desempeño como uno de los puntos de partida para lo que respecta el procedimiento la optimización de las personas y, por

ende, tomar en cuenta la optimización del desempeño como todo un proceso consciente que es desarrollado a través del sistema de las interrelaciones que se determinen entre las personas que se encuentren involucrados en el mismo, y las aportaciones del procedimiento de profesionalismo como un proceso educativo esencial, continuo, el cual logra dar atención a la integridad de las personas y suele a llevar a cabo y consolida las debidas competencias por los acercamientos sucesivos, determinándose distintos niveles del profesionalismo para lo que respecta la vida tanto profesional como social, acordes a las necesidades de la comunidad. El carácter objetivo de los conocimientos genera que aquello no sea netamente real para cada uno de los periodos y así también para las condiciones.

Por lo tanto, la realización de la propuesta teórica – práctica, enseñanza avanzada, necesitando de su perfección constante según a los respectivos cambios ya sea socioeconómico y la misma práctica educacional, los hallazgos logrados en su progreso y la aplicación científica social. por este motivo, en un instante al inicio de la teoría, los esfuerzos estarán dirigiéndose a reconocer las debidas características de los procedimientos de capacitación, superación y preparación continua, de este modo, se puede reconocer las diferentes problemáticas que se tienen que dar solución, a las áreas fundamentales del estudio (Añorga, 2014).

De igual manera, Torres, et al., (2018) alude que en lo que concierne la Teoría de la Educación Avanzada existe la optimización del desempeño humano como profesional visto como todo un procedimiento educacional por excelencia ya que se enfoca en la atención en conseguir las debidas transformaciones, pues suele enfocar su atención en conseguir cambios de aspecto positivo en la realización intelectual, espiritual y físico de las personas partiéndose de conocer, concientizar e interiorizar sus dificultades cognitivas y asimismo afectivas, sus respectivas aspiraciones, y destrezas, con la suficiente motivación y racionalidad por la vida y también la profesión, según una circunstancia social establecida, evidenciándose mediante el

desempeño, junto a una intención creadora, para que contribuya con sus debidas capacidades y tal como la producción intelectual ya sea de bien materia a la conducta y la funcionalidad de su contexto familiar, laboral, comunitario e intelectual, a través de su misma satisfacción en el ámbito ecológico, personal, socioeconómico, profesional y de todas sus virtudes humanas.

### **Teoría de Ausubel**

Ausubel (2019) indica que el desempeño del docente tendrá que ser efectivo en la medida que se logre cumplir con una variedad de los elementos tal como es la reciprocidad, intencionalidad, trascendencia, medida de los significados y mediación de los sentimientos respectivo del logro como de la competencia. Con la finalidad de que los estudiantes sigan presentando dicha actitud considerada como favorable para lo que respecta el aprendizaje de gran significancia, siendo fundamental que este se sienta capaz y además logre reconocer que dicho procedimiento le es útil para que logre el triunfo total.

Asimismo, suele complementarse, en lo que concierne la planeación de la inducción, se debe considerar de manera simultánea cuatro respectivas dimensiones siendo los contenidos del aprendizaje, las metodologías y las debidas estrategias de la inducción, el suceso de los comprendidos y el ordenamiento social en el salón de clase. De igual manera, suele precisar que no únicamente hable el profesor en lo que concierne los componentes que se mencionan previamente, más bien refiere a 03 respectivas condiciones que se necesitan para que logre producirse la enseñanza significativa: Significatividad lógica, hace referencia a que los materiales demostrados posea una estructura interna ordenada, que consiga ser susceptible de brindarse al ordenamiento de los significados. Significatividad psicológica, hace referencia a las posibilidades de que los estudiantes logren conectar con el debido conocimiento que se presente con las sapiencias preliminares, estando involucrada la estructura cognoscitiva. Motivación: es necesario que exista asimismo una disponibilidad subjetiva para lo que respecta la enseñanza en los alumnos. Se considera que es conocido para la obtención de cualquier

acción, en dicho caso acciones educativas, suele influir mucho como el estudiante se encuentra predispuesto, al tenerse anhelos de superación.

#### **2.2.2.2. Definición desempeño docente.**

Ministerio de Educación (2020) determina a este desempeño docente como: los profesores con una agrupación de destrezas internas que les hace posible el conservar y usar un discurso científico, produciéndose de esta manera todo un proceso de aprendizaje perenne con conciencia tanto colectiva como individual, y se desarrolla de manera activa todas sus destrezas profesionales junto a una visión. Estos elementos son los que se mencionan a continuación: preparación para el buen aprendizaje de los alumnos, la educación para el aprendizaje de los alumnos, el crecimiento del profesionalismo y la misma identidad de los profesores.

Para que se evalúe el desempeño de los profesores se toma en cuenta los distintos aspectos, los cuales son: la planificación, el dominio de los distintos contenidos, los ambientes del salón de clase, las practicas pedagógicas, el buen logro de los aprendizajes, la evaluación de los estudiantes, la cooperación en el colegio y los diálogos con los padres o tutores, se suele reconocer como profesionista de optimización continua para que apoye a sus alumnos y consiga aprendizajes (Nuño, 2018)

Por su parte Arias y Olmos (2017) manifestaron que en un docente es necesario que pueda ordenar y asimismo dirigir diferentes grupos de interés, tareas basadas en prácticas sociales, y visitas, de igual manera se necesita que cuente con las capacidades para que organice exposiciones, conferencias, producciones, concurso de redacción en los ensayos y sus informes, de esa manera se encontrará conformado en un escenario de aprendizaje pero abierto en donde la totalidad de alumnos logren participar. De igual manera, el profesor es necesario que cuente con la destreza de investigación, significando que los maestros deban

proceder a convertirse en especialistas en la enseñanza y asimismo la educación de los individuos, convirtiéndose en un talento integrado para la buena enseñanza de investigación y conferencias, y saber sobre la transformación de los docentes a alumnos.

### **2.2.2.3. Características Desempeño Docente.**

El desempeño docente suele caracterizarse de la siguiente manera: reflexiones constantes utilizando las diferentes destrezas metacognitivas, la autocrítica y la libertad. Para que se optimice el trabajo en las aulas de clase, contextualizar las sesiones como es indicado por los estudiantes quienes poseen un espacio, inventivo y asimismo, presentado de manera continua tratando de hallar el resultado más conveniente, consciente de los avances con relación a los estilos, ritmos, y también aprendizajes, trabajo universitario para que logren reforzar sus limitaciones de cada uno de los instructores partiendo de la intención de las evaluaciones a desarrollarse (Ministerio de educación, 2020).

### **2.2.2.4. Importancia Desempeño del Docente**

Crespí (2016) indica que pese a la relevancia que posee esta evaluación del docente, se suelen presentar algunas dificultades al momento que se aplique, esto se debe a que esencialmente diferentes docentes impiden su implantación a través de un argumento de definiciones básicas gremiales, que se logran convertir en gallardetes de una protección supuesta hacia los docentes y que no se tiene conocimiento del derecho que posee cada uno de los maestros y cada docente al recibirse una muy buena retroalimentación con relación a sus actividades, que apoye al perfeccionamiento del profesionista.

Guzmán (2021) asevera que, en nuestro país, uno de los retos es el diseñar que tuvo como consecuencia el Marco de Buen Desempeño Docente el cual estuvo a cargo de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente. En dichas reuniones se coincide con la relevancia de llevar a cabo un procedimiento de la construcción participativa junto a los

docentes y mas no realizarlo para ellos, la idea que es necesario que se mantenga en su debida aplicaci3n con la finalidad de que se unan esfuerzos que logren avalar una educaci3n adecuada, y de esta manera asumir la responsabilidad que le compete a cada uno de los docentes. Asimismo, se coincide en que dicho instrumento gu3e a la inducci3n de los docentes de nivel inicial y continua, el crecimiento profesionista y la evaluaci3n de los docentes.

#### **2.2.2.5. Dimensiones del desempe1o docente.**

El Marco del Buen Desempe1o Docente del Ministerio de Educacion (2019), considera las siguientes dimensiones para el desempe1o:

**Preparaci3n para el aprendizaje de los estudiantes:** los docentes comienzan su actividad con la comunidad escolar tomando en cuenta la elaboraci3n del sistema que comprende cada una de las unidades de aprendizaje, ya sean las sesiones y actividades que se consideran en la metodolog3a siendo integral o intercultural. Del mismo modo, se recomienda los datos de los docentes suplentes de manera general sobre sus expectativas, as3 decir, las situaciones familiares, entusiastas, monetarias entre m3s, la gesti3n de su fuerza en lo que refieren los campos tem3ticos, as3 como es el mejor uso posible de los activos educativos, evidenci3ndose de esta manera programas como ex3menes de ense1ando. (Ministerio de Educacion, 2019).

**Ense1anza para el aprendizaje de los estudiantes:** hace referencia a la forma en como suele desenvolverse el docente en la instituci3n con los estudiantes en el lapso del proceso de los aprendizajes pedag3gicos mediante una perspectiva que suele calificar la variedad y la consideraci3n de manera general de sus conductas. De igual manera, administra la forma en la que se suele apoyar o estimular la concurrencia con cada uno de las sesiones de clase, el progreso de los cursos, la instigaci3n firme de los supletorios, el uso de los diferentes procesos metodol3gicos y adem3s la evaluaci3n, del mismo modo la utilizaci3n de 3xito y selecci3n Instrucci3n de activos. Finalmente, tome en cuenta el plan m3s conveniente de las

11 herramientas que hacen posible que se reúnan la prueba de los avances de cada uno de los alumnos. (Ministerio de Educacion, 2019).

**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** se encuentra vinculado a la inducción continua de los docentes. Asimismo, a la manera que se suele practicar la autoevaluación de la práctica educativa, y que, partiendo de ese momento, se desarrollan los deberes y suele dársele seguimiento a todos los logros de los profesores. Para aquello, se debe de actualizar, así, las actividades universitarias, entre juntas de enseñanza, la optimización de las sesiones distribuidas, la realización de cargos de nivel de entrada. De igual manera, se debe interesar por cada uno de los encuentros fructíferos y, en dicho sentido, incrementar la formación de calidad partiendo desde un grado vecinal para que después se genere de manera provincial, nacional y hasta universal (Ministerio de Educacion, 2019).

#### **2.2.2.6. Planeamiento didáctico de la enseñanza**

Es considerado como toda una exigencia que se suele imponer de manera diaria en las operaciones realizadas. Este planeamiento es relevante por motivos de moral, responsabilidad económica, además adecuación laboral y también eficiencia. Los profesores necesitan tener conocimiento de cómo están desarrollando su planeamiento, el porqué, para quiénes y el para qué.

Qué enseñar se encuentra relacionado con la forma en que domina el tema, estimándose como una actividad indudable, teniendo presente demás disciplinas y operaciones de lo que respecta la Programación Curricular Anual.

Por qué enseñar, dicha cuestión se encuentra conectada con los propósitos de la pedagogía y del centro educativo y asimismo con los del área para que sean conseguida las competencias que se propone con antelación.

A quién enseñar, refiere a la clase de educando, sobre todo a quienes se encuentra dirigiendo la enseñanza. Hace referencia a las posibilidades y peculiaridades de los estudiantes, aspecto relevante de lo que refieren la planeación didáctica, puesto que, toda la actividad es necesario gire en relación a este tópico.

Cómo enseñar, dicho punto se encuentra vinculado con cada uno de los recursos pedagógicos que el docente es necesario que use para lograre aquello que se propone mediante el aprendizaje de sus estudiantes.

Abarca estrategias de enseñanza y el resto de los medios auxiliares, que no suelen ser más recursos de los que hacen uso los docentes para que logren estimular los aprendizajes de los alumnos. La actividad didáctica de los docentes es necesario que ponga en juego cada uno de aquellos aspectos con la finalidad de que cada uno de sus esfuerzos posea un buen propósito y logren atender todos los requerimientos del alumno, orientándolo a trabajar dentro de sus posibilidades para que, de esa manera, los hallazgos del aprendizaje logren ser satisfactorios.

#### **2.2.2.7. Capacitación Actualizada sobre el desempeño docente**

Hace referencia a las capacidades recibidas por los docentes con un tiempo de antigüedad no mínima a los cinco últimos años, refiriéndose a las áreas regulares y estudios de post grado, siendo un doctorado, maestría, en el momento que el profesor no se ha podido capacitar en los cinco últimos años se menciona que la capacitación no está siendo utilizada.

Según La Ley 29062 (2007) manifiesta que las capacitaciones es necesario sean continuas, y que estas se desarrollen mediante estrategias que operan en actividades tanto de asesoramiento como presenciales; asimismo que comprende acciones de supervisión y también de evaluación. Suele fundamentarse en la Ley del Profesorado N° 25212 y su modificatoria con la Carrera Pública Magisterial ley 29062 en su numeral, Art 43 del capítulo VIII, en donde se especifica que los maestros poseen el derecho de colaborar en los

procedimientos de actualización, especialización y también seccionamiento, para que se consiga mejorar el desempeño docente, sometiéndose a procedimientos de evaluaciones permanentes. Las exigencias de plantearse un procedimiento de capacitaciones, que consiga formar a los profesores para que enfrente los desafíos nuevos surgidos de las transformaciones acelerada en los distintos aspectos que se proceden a mencionar: científicos, ideológicos, organizacionales, económicos y asimismo culturales, solicitan el desarrollo de las capacidades profesionales enfocadas esencialmente en la investigación pedagógica y en la educativa. Dicho proceso espera de esta forma, apoyar a los maestros que desarrollen el proceso pedagógico y didáctico. De otro lado del estudio educativo se transforma en un instrumento inherente a lo que son sus prácticas pedagógicas, partiendo de la que sucesivamente se renueva el programa de habilidades, conocimientos y los principios que constriñe todo desempeño profesional de los docentes.

La capacitación de los docentes suele desarrollarse de una forma sucesiva, mediante modelos que se encuentra en contraste a las características del perfil propuesto como principales ejes que logran impregnar las dinámicas estructurales: la investigación, la interdisciplinariedad, el trabajo en equipo y la práctica reflexiva.

### **2.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

#### **Hipótesis específicas**

El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021.

El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

#### **2.4. Variables**

**Liderazgo pedagógico:** Bolívar (2010) afirma que el liderazgo pedagógico como la posibilidad de influir en otras personas u organización para alcanzar una meta común considerando como aspecto relevante la calidad de enseñanza y los objetivos de aprendizaje logrados por los alumnos.

**Desempeño docente:** El desempeño del docente se considera los aspectos principales como: la planeación, el dominio de contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación, el logro de aprendizajes de los alumnos, la colaboración en la escuela y el diálogo con los padres de familia, se reconoce como profesional de mejora continua para apoyar a sus estudiantes y lograr aprendizajes (Nuño, 2018)

### **III. Metodología de la investigación**

#### **3.1. El tipo de investigación:**

##### **Tipo de investigación**

Cuantitativo: según, Hernández, et al., (2014) manifiesta que los estudios cuantitativos proponen relaciones entre variables con el propósito de llegar a propuestas específicas y hacer recomendaciones específicas. A decir de los investigadores, este tipo de estudios presenta resultados y brindan recomendaciones para la mejora de problemática existente. La investigación es de enfoque cuantitativo puesto que, se recogió información, los datos fueron procesados sobre la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los profesores del nivel primario de la I.E “San Francisco” de Paita.

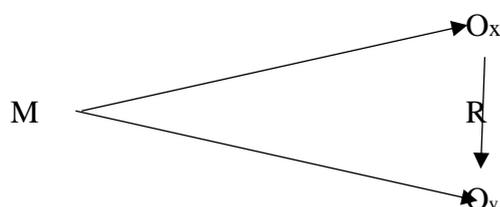
Nivel de investigación: La investigación es de alcance correlacional porque se busca asociar o relacionar dos o más variables que se está investigando (Hernández & Mendoza, 2018). En esa perspectiva, mediante esta investigación se ha relacionado la variable liderazgo directivo y desempeño docente, lo que permitió conocer el nivel de relación que se tienen entre ambas variables investigadas, mediante un proceso estadístico.

#### **3.2. Diseño de la investigación**

Asimismo, esta investigación es de diseño no experimental o denominado ex post facto definida por Hernández & Mendoza (2018) como la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Es decir, en esta investigación se recogió la información en un contexto actual, sin hacer modificaciones o cambios en las unidades de estudio, conllevando a obtener solamente los datos encontrados de la variable liderazgo directivo y del desempeño docente. En este tipo de investigación el investigador no tiene control directo de las variables debido a que ya se han dado. Así el vocablo “ex post facto” se entiende como “después de hecho”, así dicho, primero se dan los

hechos y posteriormente son analizados, tratando de encontrar las causas y consecuencias que lo determinaron así quien investiga no modifica nada solo es un observador.

Según el diseño de investigación Ex post Facto: Estudio Correlacional



Donde:

M = Muestra de Estudio (docente de la I. E. “San Francisco” de la ciudad de Paita)

O: Observación (Se realizó aplicando una encuesta a los docentes)

X = Liderazgo pedagógico

Y = Desempeño docente

r = Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente

De esta manera que las dimensiones del liderazgo pedagógico se analizaron en relación a las dimensiones del desempeño docente para poder encontrar la relación existente entre estas dos variables, para lo cual se usara un instrumento de recojo de información a un grupo de control.

### 3.3. Población y muestra

Población de estudio: Se define como población de estudio a conjunto de objetos, cosas, o elementos que se han considerado unidades de estudio (Bernal, 2010). En esta investigación se ha considerado como población a todos los docentes que trabajan en la Institución Educativa “San Francisco” de la ciudad de Paita que suman en total 55 integrantes de los cuales 19 son docentes del nivel primario y mientras que 36 docentes del nivel secundario.

**Tabla 1***Población de Docentes de la I.E “San Francisco” de Paíta.*

<b>Nivel</b>	<b>Cantidad de Docentes</b>
Primaria	19
Secundaria	36
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>

Fuente: Extraído del Censo Escolar I.E “San Francisco” de la ciudad de Piura, 2021.

Muestra: Se define como subconjunto que emana de la población de estudio (Bernal, 2010). El tipo de muestreo que se utilizó para esta investigación fue el Muestreo no probabilístico; ya que se elige a los sujetos en función de la accesibilidad y a criterio personal e intencional del investigador, por ello se considera categorías típicas que deben tener los docentes y el grado de homogeneidad respecto a su desempeño docente. Los docentes del nivel primario que es una muestra conformada por 19 docentes, de los cuales 11 son mujeres y 8 varones.

**Tabla 2***Tabla de muestreo de los Docentes de Nivel Primaria de la I.E “San Francisco”*

<b>Grado</b>	<b>Cantidad de Docentes</b>
1°	3
2°	2
3°	3
4°	2
5°	3
6°	4
Ed. Física	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

Fuente: Extraído del Censo Escolar I.E “San Francisco” de la ciudad de Piura, 2021.

**3.4. Definición y operacionalización de la Variable e indicadores**

Se detalla en la operacionalización de variables

**Tabla 3***Liderazgo pedagógico*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>	<b>Escala de medición</b>
Liderazgo pedagógico	Bolívar (2010) afirma que el liderazgo pedagógico como la posibilidad de influir en otras personas u organización para alcanzar una meta común considerando como aspecto relevante la calidad de enseñanza y los objetivos de aprendizaje logrados por los alumnos	El liderazgo pedagógico consiste el rol que asume el directivo educativo que busca tener influencia en los demás para el logro de los objetivos desde lo pedagógico, orientador y flexible	Técnico pedagógico	✓ Estimulación para aprendizaje.	1,2	Encuesta y cuestionario	Ordinal 1. A veces 2. Casi siempre 3. Siempre
				✓ Respeto a individualidad	3,4		
				✓ Ejercitación intelectual.	5,6		
				✓ Recompensa contingente	7,8		
			✓ Premio en relación al esfuerzo del trabajador.	9,10,11,12			
			✓ Control democrático de actividades	13,14,15,16			
			✓ Apertura de funciones.	17,18			
			✓ Capacidad de dirección y motivación	19,20,21			
✓ Resultados inciertos.	22,23,24						
			Rol flexible				

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 4***Operacionalización del desempeño docente*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>	<b>Escala de medición</b>	
Desempeño docente	El desempeño del docente se considera los aspectos principales como: la planeación, el dominio de contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación, el logro de aprendizajes de los alumnos, la colaboración en la escuela y el diálogo con los padres de familia, se reconoce como profesional de mejora continua para apoyar a sus estudiantes y lograr aprendizajes (Nuño, 2018)	El desempeño docente consiste en la preparación del docente para el aprendizaje, la enseñanza y desarrollo profesional y su identidad como docente.	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	✓ Planificación de actividades	1,2	Encuesta y Cuestionario	Ordinal	
				✓ Procesos pedagógicos	3,4			1. A veces
				✓ Estrategias innovadoras	5,6			2. Casi siempre
				✓ Trabajo en equipo y colaborativo	7,8			3. Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	✓ Actitud asertiva	9,10		Encuesta y Cuestionario	
				✓ Atención diferenciada	11,12			
				✓ Actualización docente	13,14			
				✓ Identificación institucional	15,16			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	✓ Sistematiza resultados de su trabajo	17,18						

**Fuente:** Elaboración propia

### **3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Esta investigación se considerará como técnica de recolección de datos la encuesta, que está definida por Carrasco (2016) como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recoger datos basado en preguntas directas e indirectas a las personas que se han considerado como unidades de estudio. Tal es así, para esta investigación se ha considerado utilizar la encuesta para obtener la información acerca de las variables de liderazgo pedagógico y acerca del desempeño docente.

Mientras que el instrumento, es el cuestionario que está definido por Carrasco (2016) como una forma o modalidad que permite recoger la información de las unidades de estudio mediante preguntas que están planteadas acorde a las variables que se están investigando, estas preguntas pueden ser abiertas o cerradas. Por lo tanto, en esta investigación, se ha creado dos cuestionarios, que fueron verificados, analizados y corregidos de ser necesario por los expertos quienes validaron a los cuestionarios propuestos. Asimismo, se verificó el nivel de confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach para conocer que si el instrumento recoge la información pertinente a las variables y mide lo que se desea medir. Los instrumentos se detallan a continuación:

El cuestionario de la variable liderazgo pedagógico la investigación está conformada por tres dimensiones, la primera técnica pedagógico está integrada por 4 indicadores y lo conforma 8 preguntas; la segunda dimensión rol orientador conformado por dos indicadores y lo integran 8 preguntas y; finalmente la dimensión flexible, contiene tres indicadores de los cuales se han creado 8 preguntas. En total, el instrumento cuenta con 24 preguntas.

**Tabla 5***Baremación de la variable y dimensiones*

<b>Variable liderazgo pedagógico</b>			
<b>Técnico pedagógico</b>	<b>Rol orientador</b>	<b>Rol flexible</b>	<b>Variable general</b>
8- 13 Malo	8- 13 Malo	8- 13 Malo	24- 40 Malo
14- 18 Regular	14- 18 Regular	14- 18 Regular	41 – 56 Regular
19 – 24 Bueno	19 – 24 Bueno	19 – 24 Bueno	57 – 72 Bueno

Fuente: Elaboración propia

En tanto, el cuestionario de variable desempeño docente, cuenta con tres dimensiones, la primera preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se han definido 4 ítems; la segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, contiene 4 preguntas y; finalmente la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuenta con 6 preguntas, en total suman 18 preguntas

**Tabla 6***Baremación de la variable y dimensiones*

<b>Variable desempeño docente</b>			
<b>Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes</b>	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Variable general</b>
6- 10 Malo	6- 10 Malo	6- 10 Malo	18- 30 Malo
11- 14 Regular	11- 14 Regular	11- 14 Regular	11 – 42 Regular
15 – 18 Bueno	15 – 18 Bueno	15 – 18 Bueno	43 – 54 Bueno

Fuente: Elaboración propia

Estos dos instrumentos fueron validados mediante el juicio de 3 expertos profesionales del sector educación, quienes verificaron, revisaron los instrumentos con sus respectivas preguntas para conocer si tiene coherencia, con los indicadores, dimensiones y acorde a la variable en investigación. Asimismo, en esta investigación se verificó la confiabilidad de las preguntas planteadas en cada variable, mediante la prueba piloto, y con el apoyo del programa estadístico SPSS 26.

**Tabla 7**

*Confiabilidad del instrumento de liderazgo directivo (Completo)*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,956	24

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.

La confiabilidad del instrumento completo de liderazgo directivo es muy buena, dado que, el resultado es 0.956 lo que quiere decir, se puede aplicar a la muestra de estudio y se podrá recoger la información que se desea medir.

**Tabla 8**

*Resultado general de la confiabilidad del instrumento desempeño docente*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,719	,698	18

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.

La confiabilidad del instrumento desempeño docente en el conjunto de preguntas que son 18, se ha tenido un resultado adecuado de 0.719, conllevando a aplicar el instrumento para la muestra de estudio ya que, es confiable

### **3.6. Plan de análisis:**

Esta investigación se ha realizado acorde a las disposiciones de la Universidad ULADECH y del método científico y de las normas APA, que en primer lugar se describe la problemática, luego se planteó la pregunta de investigación y sus objetivos, para luego justificar la investigación, los antecedentes y el marco teórico conceptual en otro apartado permitiendo contar con una definición conceptual y sus respectivas dimensiones de los cuales se ha tenido sus indicadores y de ello, se planteó las preguntas que se aprecia en cada instrumento. Y su análisis de la información que se recolectó es la siguiente:

En primer lugar, se han creado los instrumentos que fueron validados por juicio de expertos, se verificó el grado de confiabilidad y luego se aplicó a la población de estudio mediante Google Forms que viene a ser un cuestionario virtual que fue enviado a las unidades de estudio que respondan las preguntas, y esos datos fueron tabulados, luego agrupados por dimensiones para su presentación en tablas y gráficos. Luego se realizó la elección de un determinado coeficiente de correlación que permitió conocer el grado de relación acorde a los objetivos planteados en la investigación.

Finalmente, permitió conocer el grado de relación de las variables y con ello, se realizó la contrastación de hipótesis mediante la correlación de Chi-Cuadrado, que permitió conocer el grado de relación de liderazgo directivo y desempeño docente

### 3.7. Matriz de consistencia

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.</p> <p>Identificar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.</p> <p>Demostrar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el</p>	<p>El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021.</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el</p>	<p><b>Variable independiente.</b></p> <p>Liderazgo pedagógico</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Técnico pedagógico</p> <p>Rol orientador</p> <p>Flexible</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Desempeño Docente</p> <p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Cuantitativa, Básica</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Ex post facto</p> <p>Población: 64 docentes de la IE San Francisco</p> <p>Muestra: 19 docentes del nivel primario de la IE San Francisco</p>

docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021?	desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.	desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Técnicas: Encuesta
¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en su dimensión evaluación y reflexión de los aprendizajes en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021?	Explicar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en su dimensión evaluación y reflexión de los aprendizajes en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 202	El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Instrumentos: cuestionarios

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico

Según los principios éticos, definidos en el Código de ética para la investigación (2020) se ha considerado 5 principios:

**Respeto por las personas:** Esta investigación se caracteriza por el respeto a los docentes, porque se ha consultado y detallado la idea de la investigación, teniendo en cuenta el respeto a sus decisiones y convicciones, donde cada uno de los docentes deciden si participan o no en el estudio, tienen la posibilidad de denegar su participación inclusive al tener el cuestionario por desarrollar, pero se les explicó la finalidad de la investigación para que puedan participar o no.

**Beneficencia y maleficencia:** Respecto a este principio se ha reducido las posibilidades de maleficencia, los riesgos de causar daños en esta investigación son inexistentes, pero si se considera el aumento de los beneficios porque permite entender el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita.

**Justicia:** Este principio hace referencia a la justa distribución de los individuos que participan en el estudio conllevando a entender que su participación está basada en el trato adecuado y equitativo. Dado que, su participación permitió comprender se ha tenido en cuenta la participación tanto de docentes varones y mujeres sin hacer distinciones.

**Consentimiento Informado:** Este principio ha permitido informar a cada uno de los docentes para que tomen sus decisiones y analice de acorde a su interés, determinando si desean participar o no en este estudio. Cada uno puede decidir, según sus valores y principios, e interés y metas. Asimismo, también puede pedir información adicional o más precisa para participar en la investigación.

**Integridad científica:** Realizar la una investigación no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. En consecuencia, a los participan se ha ofrecido la información necesaria para que pueden tomar decisiones de participar respondiendo los cuestionarios de las dos variables.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de la investigación

#### 4.1.1. Resultados del liderazgo pedagógico

**Tabla 9**

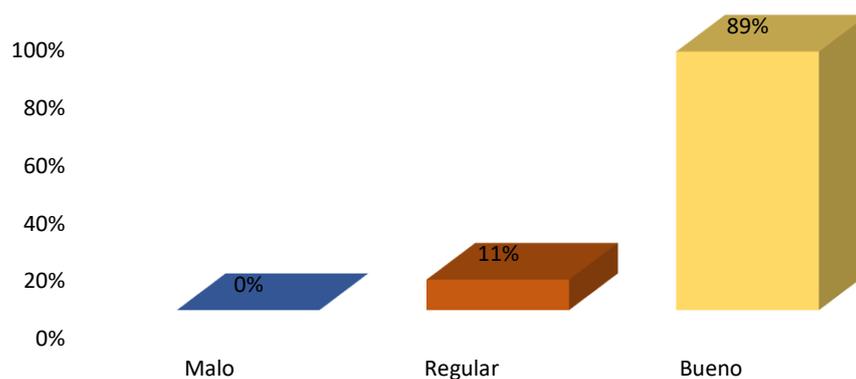
*Liderazgo pedagógico de la I.E. San Francisco de Paita*

Liderazgo Pedagógico	f	%
Malo	0	0%
Regular	2	11%
Bueno	17	89%
Total	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 1**

*Liderazgo pedagógico*



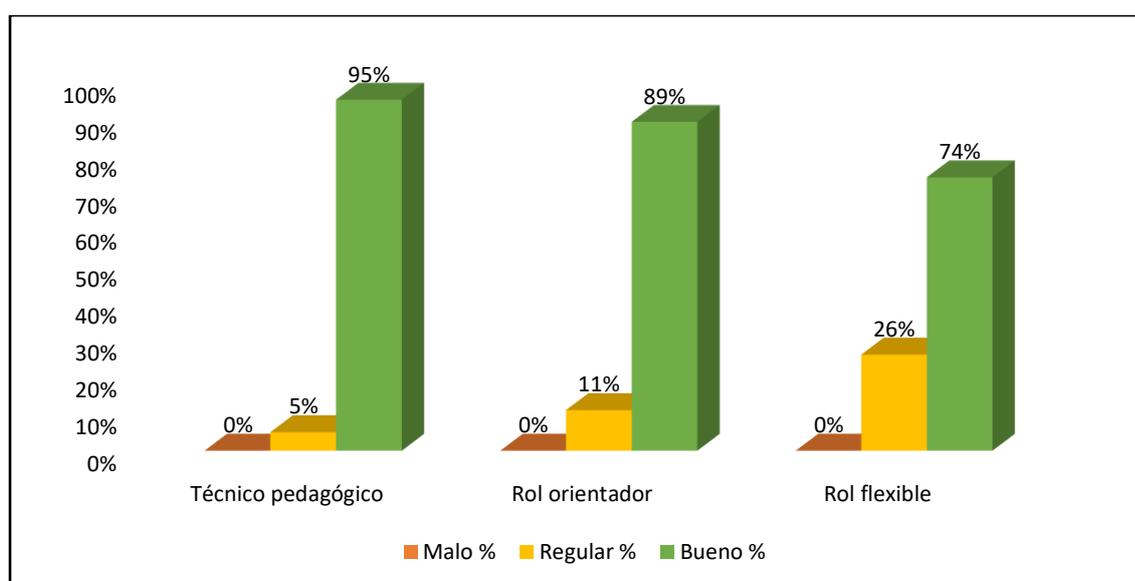
**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

En la tabla 10 y figura 4 se muestran los resultados referidos al liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de la I.E. San Francisco de Paita, desde la perspectiva de los docentes, donde se puede observar que, el 89% de los docentes lo calificó como bueno, por otra parte, el 11% como regular. Se puede apreciar que la mayoría de los docentes consideran que el liderazgo pedagógico de los directivos es adecuado.

**Tabla 10***Dimensiones del liderazgo pedagógico*

Dimensión	Malo		Regular		Bueno	
	fi	%	fi	%	fi	%
Técnico pedagógico	0	0%	1	5%	18	95%
Rol orientador	0	0%	2	11%	17	89%
Rol flexible	0	0%	5	26%	14	74%
<b>Total</b>	19	100%	19	100%	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 2***Dimensiones del liderazgo pedagógico*

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

En la tabla 8 y figura 2 se aprecia la calificación que otorgan los docentes al liderazgo pedagógico en la dimensión técnico pedagógico: regular 5% y mientras que el 95% califican como bueno; en la dimensión rol orientador, la calificación que ha recibido los directivos acerca de liderazgo pedagógico en la dimensión rol orientador es de 11% regular y 89% de docentes califican como bueno el rol orientador de los directivos de la institución educativa; en la dimensión rol flexible los docentes calificaron 26% regular y mientras que el 74% de los docentes califican como bueno el rol flexible del liderazgo pedagógico de los directivos de la Institución Educativa San Francisco de Paita.

#### 4.1.2. Resultados de la variable desempeño docente

**Tabla 11**

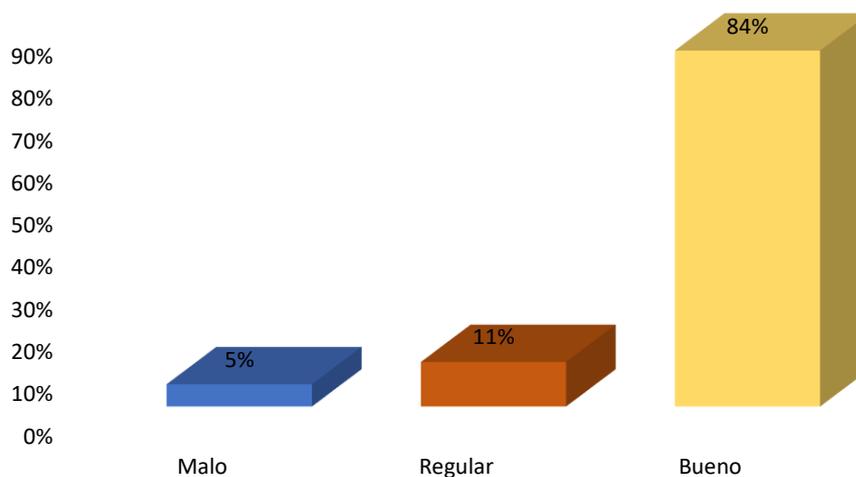
*Nivel de desempeño docente*

Nivel	f	%
Malo	1	5%
Regular	2	11%
Bueno	16	84%
Total	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 3**

*Nivel de desempeño docente*

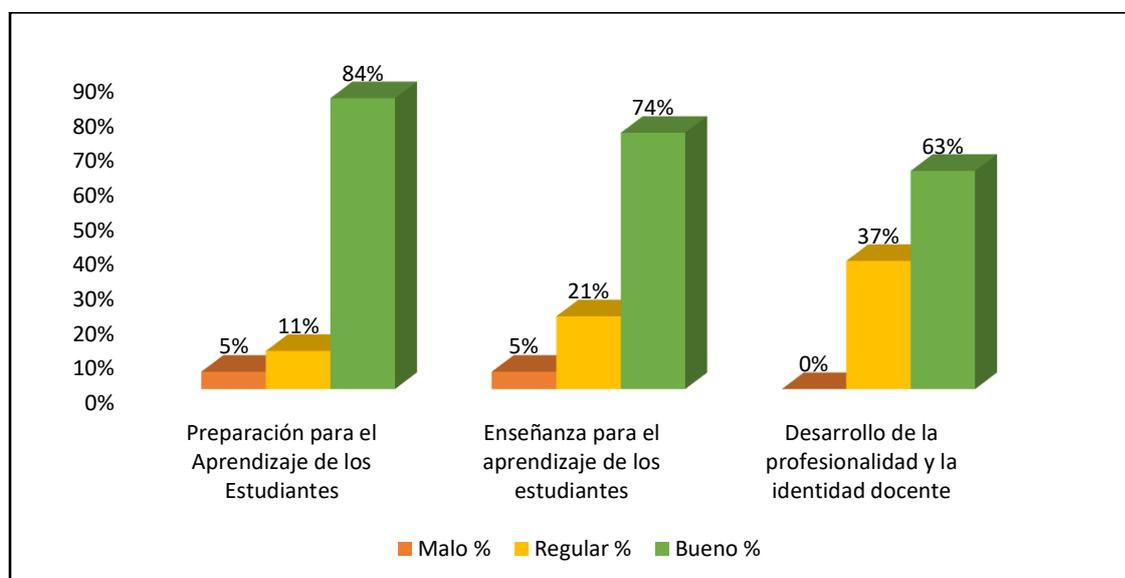


**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

En la tabla 14 y figura 8, se presentan los resultados del desempeño docente del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, evidenciándose que en el 84% de los docentes el desempeño es bueno; el 11% tiene un desempeño regular y únicamente el 5%; es decir 1 docente evidenció tener un mal desempeño.

**Tabla 12***Dimensiones de la variable desempeño docente*

Dimensión	Malo		Regular		Bueno	
	fi	%	fi	%	fi	%
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	1	5%	2	11%	16	84%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	5%	4	21%	14	74%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0	0%	7	37%	12	63%
<b>Total</b>	19	100%	19	100%	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.**Figura 4***Dimensiones de la variable desempeño docente***Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

En la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 84% de docentes admiten que su desempeño es bueno, el 11% tiene un desempeño regular y solamente 5% que representa un docente considera que el desempeño es malo. En la dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se aprecia que el 74% de docentes tiene un desempeño bueno, el 21% regular y solamente un 5% considera que su desempeño ha sido malo. Finalmente, en los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, se evidenció que el 63% los docentes tienen un buen desempeño en cuanto a su desarrollo e identidad profesional, mientras

que el 37% tiene un desempeño regular. Esto significa que, más de la mitad de los docentes suelen mantener actualizadas sus juntas de enseñanza y la optimización de sus sesiones, sin embargo, es necesario que sea aplicado o desarrollo por todos sus docentes ya que existe cierto porcentaje que no lo viene tomando en cuenta.

#### 4.1.3. Relación de la variable y las dimensiones

**Tabla 13**

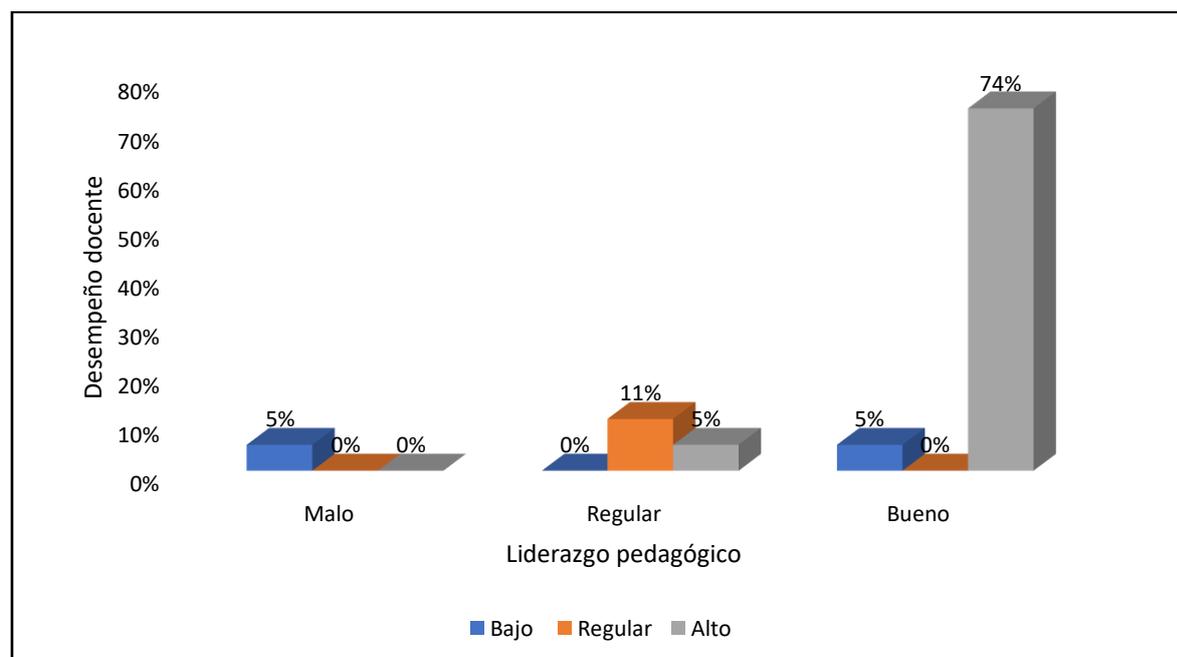
*Análisis descriptivo de la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.*

Desempeño docente	Liderazgo pedagógico						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	5%	0	0%	0	0%	1	5%
Regular	0	0%	2	11%	1	5%	3	16%
Bueno	1	5%	0	0%	14	74%	15	79%
Total	2	10.5%	2	10.5%	15	79%	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 5**

*Análisis descriptivo de la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

Interpretación

El 5% de los docentes que califican de malo el liderazgo pedagógico de los directivos, alcanzan un nivel malo en su desempeño docente; mientras que, el 5% que califica de malo el liderazgo pedagógico, obtuvo un desempeño docente bueno. Asimismo, el 11% de los docentes que califican de regular el liderazgo pedagógico de los directivos de la I.E. San Francisco de Paita logran un desempeño docente regular; mientras que, el 5% de docentes califica de bueno del liderazgo pedagógico de los directivos, tiene un desempeño docente regular. El 74% de docentes que califica de bueno al liderazgo pedagógico de los directivos, tiene un desempeño bueno. Lo que permite entender que, el liderazgo pedagógico de los directivos está relacionado con el desempeño docente que se puede corroborar con la prueba de Chi-cuadrado.

**Tabla 14**

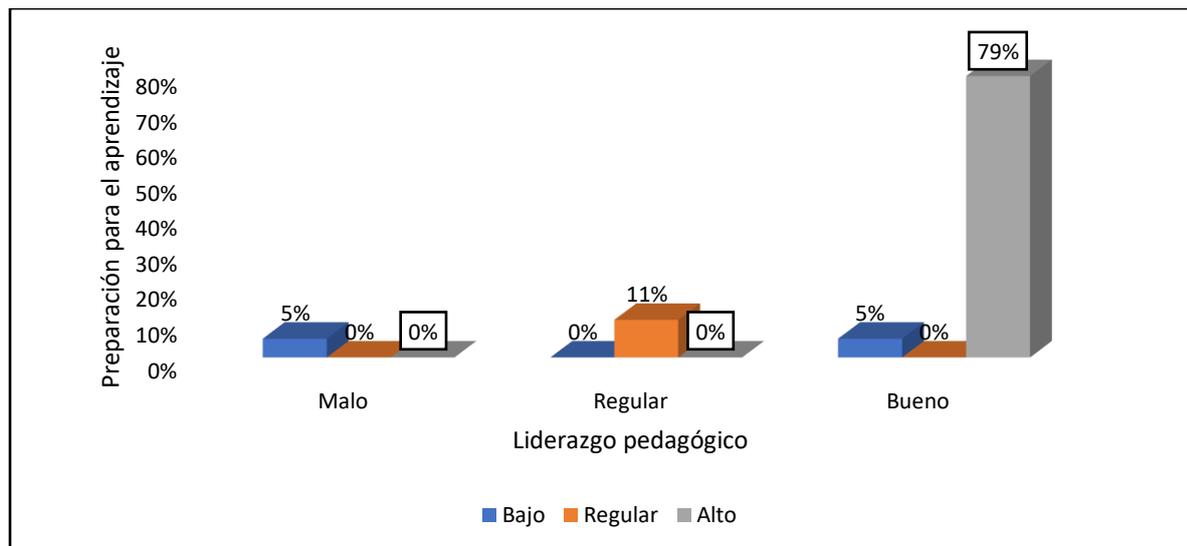
*Relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje*

Preparación para el aprendizaje	Liderazgo pedagógico						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Malo	1	5%	0	0%	0	0%	1	5%
Regular	0	0%	2	11%	0	0%	2	11%
Bueno	1	5%	0	0%	15	79%	16	84%
Total	2	11%	2	11%	15	79%	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 6**

*Relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje*



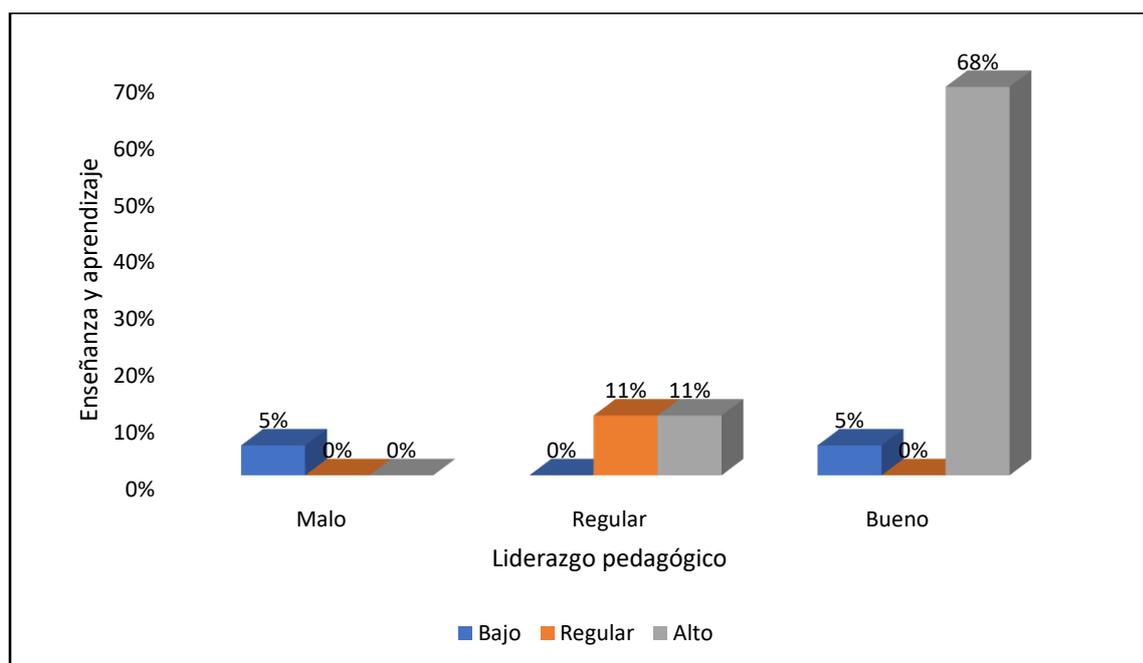
**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

Al relacionar el liderazgo pedagógico de los directivos y la dimensión de preparación para el aprendizaje, se evidencia que el 5% de docentes califica que el liderazgo pedagógico de los directivos es malo y su desempeño respecto a dicha dimensión es malo y solamente el 5% de docentes que califican de malo el liderazgo pedagógico de los directivos ha logrado una alta preparación para el aprendizaje. El 11% de docentes califican de regular el liderazgo pedagógico de los directivos de la I.E. San Francisco de Paita y tienen una preparación para el aprendizaje regular. Y el 79% de docentes califican de bueno el liderazgo pedagógico de los directivos, ha logrado una preparación para el aprendizaje bueno. Lo que permite entender que probablemente existe relación entre el liderazgo pedagógico y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la I.E. San Francisco de Paita.

**Tabla 15***Relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Enseñanza y aprendizaje	Liderazgo pedagógico						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	5%	0	0%	0	0%	1	5%
Regular	0	0%	2	11%	2	11%	4	21%
Bueno	1	5%	0	0%	13	68%	14	74%
Total	2	11%	2	11%	15	79%	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 7***Relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

## Interpretación

El liderazgo pedagógico de los directivos y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se aprecia que, el 5% de docentes califica al liderazgo pedagógico de los directivos como malo y tienen un mal desempeño en cuanto a dicha dimensión; el 5% de docentes que califican de malo el liderazgo de los directivos. El 11% de docentes califican de regular el liderazgo pedagógico de los directivos de la I.E. San Francisco de Paita y admiten que su enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular. Y en la calificación de bueno al liderazgo pedagógico de los directiva, el 11% de docentes tienen un desempeño regular en esta dimensión, mientras que, el 68% tienen un buen desempeño bueno en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 16**

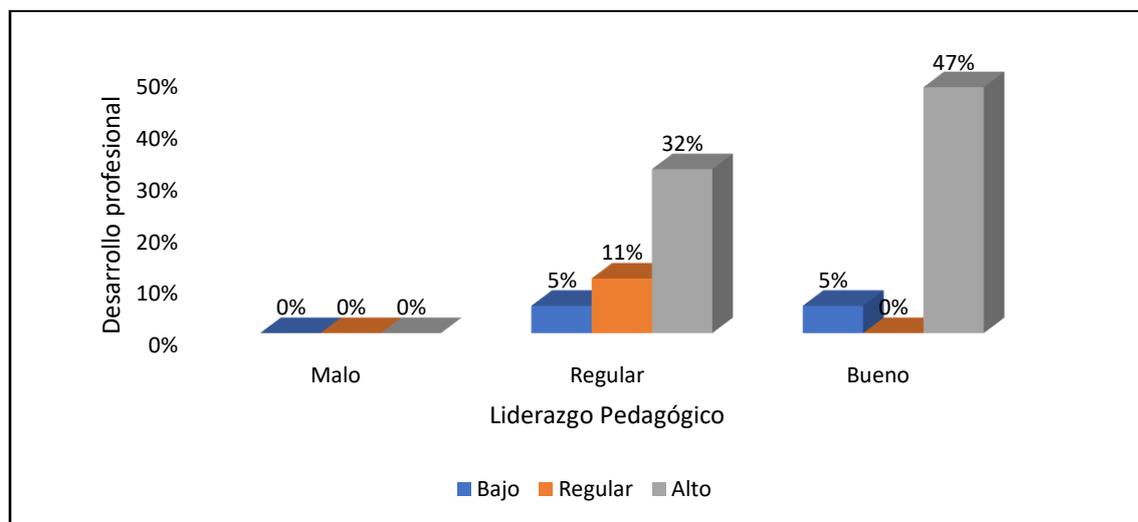
*Relación de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Desarrollo profesional	Liderazgo pedagógico						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	1	5%	2	11%	6	32%	7	37%
Bueno	1	5%	0	0%	9	47%	12	63%
Total	2	10%	2	11%	15	79%	19	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

**Figura 8**

*Relación de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita.

### **Interpretación**

En el análisis descriptivo de la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, el 5% de los docentes que califican de malo al liderazgo pedagógico de los directivos tienen regular desarrollo de la profesionalidad y la identidad; el 5% de docentes que califican de malo al liderazgo pedagógico de los directivos tienen un desarrollo de la profesionalidad y la identidad buena. Mientras que el 11% de docentes califica de regular al liderazgo pedagógico de los directivos de la I.E. San Francisco de Paita logran regular desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Finalmente, en la calificación de la variable liderazgo pedagógico de bueno, el 32% es regular, y el 47% es bueno el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes, respectivamente.

#### **4.1.4. Análisis inferencial de las variables**

En esta investigación se realizó el contraste de las hipótesis planteadas, tanto la general y las específicas, para dicho procedimiento se ha recurrido al estadístico SPSS 26, y de manera específica se ha utilizado la prueba Chi-Cuadrado que permitió conocer la asociación de las

variables o dimensiones que fueron planteadas en las hipótesis. Y para conocer la fuerza de asociación se ha verificado mediante la V. Cramer. Para lo cual se ha recurrido a la siguiente fórmula

$$\chi^2 = \sum \left[ \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e} \right]$$

Donde:

$f_0$ : frecuencias observadas

$f_e$ : frecuencias esperadas

En los datos analizados, permitieron determinar que, el valor crítico se determinó a partir del nivel de significancia y n grados de libertad. Ambos valores, chi-cuadrado ( $X^2$ ) calculado y el valor crítico permitieron arribar a la conclusión a partir de los siguientes aspectos:

Si el grado de significancia asintótica es menor al 0.05 se acepta la hipótesis de la investigación o conocida hipótesis de la investigadora y se rechaza la hipótesis nula.

Mientras, que si el grado de significancia asintótica es mayor al 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### **Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>**: El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021.

**H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico no se relaciona directamente con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

**Tabla 17***Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,773a	4	,000
Razón de verosimilitud	13,935	4	,008
Asociación lineal por lineal	7,636	1	,006
V Cramer	,739		,000
N de casos válidos	19		

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita

Según los resultados encontrados al relacionar el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, se pudo encontrar que existen relación entre dichas variables, debido que, la significancia asintótica es 0,005 según Chi-Cuadrado de Pearson, lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación que describe que el liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021, y cuya fuerza de asociación 0.739 según la V Cramer, es un relación alto y significativa lo que permite concluir que ante un mejor liderazgo pedagógico se puede tener un mejor desempeño docente.

### **Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo pedagógico no se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021.

**Tabla 18**

*Relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,906a	4	,000
Razón de verosimilitud	17,621	4	,001
Asociación lineal por lineal	9,661	1	,002
V Cramer	,857		,000
N de casos válidos	19		

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita

En la tabla 16, se evidencia que la comprobación de la hipótesis específica 1, que contiene a la variable liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje, se puede afirmar la existencia de la relación, dado que, la significancia bilateral es 0,00 lo que conlleva aceptar la hipótesis alterna que describe que el liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021; mediante al V. Cramer se determinó que la relación es 0.857 se describe como alta y significativa. En consecuencia, se puede precisar que si se cuenta con un liderazgo pedagógico de parte de los directivos se puede tener una mejor preparación para el aprendizaje por parte de los docentes.

## Hipótesis específica 02

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo pedagógico no se relaciona directamente con el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

**Tabla 19**

*Relación del liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,236a	4	,002
Razón de verosimilitud	12,352	4	,015
Asociación lineal por lineal	6,130	1	,013
V Cramer	,673		,002
N de casos válidos	19		

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita

En la segunda hipótesis específica, los datos recogidos han permitido contrastar la hipótesis planteada **H<sub>1</sub>**: El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021, según la Chi-Cuadrado el nivel de significancia asintótica es 0.002 al ser menor al 0.05 se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. La intensidad de la asociación es de 0,673 de acuerdo a la V. Cramer. En consecuencia, ante un

mejor liderazgo pedagógico es posible que los docentes mejoren su enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

### **Hipótesis específica 03**

**H<sub>1</sub>**: El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

**H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico no se relaciona directamente con el desempeño docente en su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021

### **Tabla 20**

*Relación de liderazgo pedagógico y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			Sig. asintótica
	Valor	gl	(2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,380a	2	,502
Razón de verosimilitud	2,045	2	,360
Asociación lineal por lineal	,022	1	,881
V Cramer	,269		,502
N de casos válidos	19		

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita

En tabla 18, se buscó contrastar la hipótesis alteran planteada, pero al verificar la significancia asintótica se aprecia que es 0.0502, siendo superior al margen de error permitido se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que describe **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico no se relaciona directamente con el desempeño docente en su desarrollo

de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primario de la IE San Francisco de Paita, 2021, el grado de asociación según V, Cramer es de 0,269, lo que da entender que es una asociación baja, pero no hay relación en los elementos contrastados.

#### **4.2. Análisis de resultados**

Se identifico que existe relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente, en un 0.739 según la correlación Chi-Cuadrado de Pearson, esta relación es alta y significativa y acepta la hipótesis general, dado que, la significancia asintótica fue de 0,005. En consecuencia, se pudo conocer la existencia de la relación entre las variables, lo que permite entender que, el liderazgo pedagógico directivo si puede incidir en el desempeño de los docentes del nivel primario de la IE San Francisco de Paita.

Resultados similares fueron encontrados por Hidalgo y Orbegoso (2019); quienes demostraron que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente de la UGEL coronel Portillo de Lima, el 49.5% de los docentes que calificaron que el liderazgo pedagógico directivo como aceptable, han logrado un buen desempeño docente. Por su parte, Chorres (2020); comprobó que el liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura están relacionadas de manera significativa, ante un buen liderazgo directivo es mejor el desempeño de los docentes. El 78% de docentes consideran que tienen un buen desempeño, dado que, un buen liderazgo directivo es predominado y se logra buenos resultados.

Al haber encontrado relación entre variables, se podría afirmar que probablemente el liderazgo pedagógico directivo en la I.E. San Francisco de Paita se debe a que estos evidencian características de un buen líder, lo que les permite influir positivamente en los demás, pues tal como lo afirma Vela (2017), el liderazgo basado en los rasgos de la personalidad, precisa que las personas nacen con algunos características que permiten que los identifiquen como líderes, con las debidas capacidades para lograr expresar influencia y poder sobre el resto, teniendo las

capacidades para componer un todo y desarrollar una mayor aporte en diferentes contextos, consiguiendo que el resto se convierta en sus seguidores

Existe relación estadísticamente significativa entre la variable liderazgo pedagógico directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje en un nivel de 0.85. Los docentes que califican que el liderazgo pedagógico es bueno tienen un nivel bueno en la preparación para el aprendizaje. En consecuencia, el liderazgo directivo es determinante para que los docentes obtengan un buen desempeño en la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa San Francisco de Paita.

Rodríguez, et al., (2020); describe del aporte del liderazgo pedagógico en la mejora escolar en la Universidad de Murcia, el 14,8% de directivos consideran que la evaluación es buena, el 23% de directivos de los centros escolares admiten que los recursos tecnológicos han sido de gran ayuda y soporte para introducir cambios en la metodología y la mejora en la educación. Para Villagrán, et al., (2018) en su investigación acerca del desempeño docente, identificó que un mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje en un 88% docentes que cuentan con apoyo de los directivos de la Institución Educativa; el 79% docentes considera que los líderes escolares pueden influir en las habilidades para la enseñanza.

Para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes: los docentes comienzan su actividad con la comunidad escolar tomando en cuenta la elaboración del sistema que comprende cada una de las unidades de aprendizaje, ya sean las sesiones y actividades que se toman en cuenta en la metodología siendo integral o intercultural. (Ministerio de Educación, 2019). Los resultados encontrados permitieron verificar que un buen liderazgo pedagógico directivo está relacionado con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente, se acepta la hipótesis de investigación. La fuerza de la asociación es de 67%, es decir, los docentes que calificaron que el liderazgo pedagógico de los directivos es bueno obtienen un buen desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje

Resultados relacionados al liderazgo pedagógico que fueron encontrados en otras investigaciones como de Cuvi (2021), quien identificó que, el liderazgo pedagógico permite obtener un 53% de importancia para registrar información en diferentes formatos para mejorar la enseñanza, un 48% de docentes indica que asume una actitud crítica ante planteamientos teóricos. Intriago (2021), encontró que el 50% de docentes planifican colectivamente la enseñanza, y le permite ejercer un mejor control y liderazgo como docentes en su aula. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: hace referencia a la forma en cómo suele desenvolverse el docente en la institución con los estudiantes en el lapso del proceso de los aprendizajes pedagógicos mediante una perspectiva que suele calificar la variedad y la consideración de manera general de sus conductas (Ministerio de Educación, 2019). Los resultados encontrados, ha permitido conocer que un adecuado liderazgo pedagógico directivo está relacionado con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, debido que se supera el margen de error permitido para aceptar una hipótesis alterna. Para 26% de docentes que calificaron de bueno el liderazgo directivo no es predominante que obtengan un buen desempeño en la desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En consecuencia, el liderazgo pedagógico de los directivos no está relacionado con el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa San Francisco de Paita.

Antonio (2020) en su investigación identificó que, el 88% de docentes tiene un muy buen desempeño en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; pero buscar relacionar las variables pudo obtener un 0.283; de esta forma se acepta a la hipótesis nula, confirmando así que no existe significancia de relación entre las variables de estudio. Cruz (2020) realizó una investigación acerca de Liderazgo educativo y desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020. Los resultados: el 61,5% calificaron el liderazgo educativo en la categoría bajo, el 35,9% de ellos calificaron como media, el 35,9% en el nivel alto el liderazgo educativo. Según Añorga (2014), la optimización del desempeño como todo un proceso consciente que es desarrollado a través del sistema de las interrelaciones que se determinen entre las personas que se encuentren involucrados en el mismo, y las aportaciones de profesionalismo como un proceso educativo esencial, continuo, el cual logra dar atención a la integridad de las personas y suele a llevar a cabo y consolida las debidas competencias de los estudiantes. Frente a estos resultados encontrados, es de importancia indagar para esta población de estudio, se investigue que factores o elementos si están asociados al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, teniendo en cuenta que solo en esta dimensión no existe relación con el liderazgo pedagógico directivo.

## **V. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

El liderazgo pedagógico sí está relacionado con el desempeño docente, en el nivel primario de la Institución Educativa San Francisco de Paita, los docentes que consideraron que se cuenta con un buen liderazgo pedagógico directivo, tienen un buen desempeño docente. Ante un buen liderazgo directivo se obtiene un buen desempeño docente que conlleva a mejorar sus acciones y estrategias para la enseñanza a sus estudiantes.

Existe relación estadísticamente significativa entre la variable liderazgo pedagógico directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje en un nivel de 0.85. Los docentes que califican que el liderazgo pedagógico es bueno tienen un nivel bueno en la preparación para el aprendizaje. En consecuencia, el liderazgo directivo es determinante para que los docentes obtengan un buen desempeño en la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa San Francisco de Paita.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente, las estrategias de enseñanza que aplican los docentes tienen relación con el liderazgo pedagógico directivo que tienen los docentes de la de la Institución Educativa San Francisco de Paita.

Finalmente, no existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, al determinarse que, el liderazgo directivo no es predominante que obtengan un buen desempeño en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, dado que no está relacionados.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a nuevos investigadores realizar estudios propositivos y aplicados para avanzar en el conocimiento científico y obtener nuevos aportes que enriquecerán la literatura existente con respecto al liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente.

Se sugiere hacer nuevas investigación con mayor cantidad población de estudio, con la finalidad de obtener resultados consistentes y poder ser extrapolados a otras instituciones educativas y verificar los hallazgos que se pueden encontrar.

Se recomienda a los directores de las Instituciones Educativas, seguir mejorando el liderazgo pedagógico, dado que, en esta investigación se encontró que, el desempeño docente está asociado al liderazgo de los directivos, y puede ser mejorado para obtener un óptimo desempeño de los docentes.

Finalmente, se recomienda a realizar nuevos estudios estadísticos para verificar que si se mantiene la no existencia de relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas del nivel primario.

## Referencias Bibliográficas

- Abad, S. F. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018*. Universidad cesar vallejo, Piura, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28859>
- Acevedo, A. (Noviembre de 2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista boletín redip*, 9(11). <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105/1007>
- Añorga, J. A. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. *Varona*, 19-31.
- Aravena, F., Cádiz, M., Peña, C., González, M., & Núñez, C. (Diciembre de 2019). Liderazgo escolar: una mirada a los criterios de éxito pedagógico de los jefes de unidad técnica pedagógica en Chile. *Calidad en la educación*(51). <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.647>
- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigacion valdizana*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062187004/586062187004.pdf>
- Arcos, Z. (2017). *El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en los CEBAS de la UGEL 07 - 2015*. Universidad cesar vallejo, Chiclayo, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8239>
- Arias, G. E., & Olmos, M. d. (2017). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador. *Publicaciones*, 45, 27-51. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/5787>
- Ausubel, D. (2019). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México D.F.: Editorial Trillas.
- Bajonero, C. C. (2018). *Desempeño docente desde la mirada de los estudiantes de la escuela de enfermería en la Universidad Señor de Sipan*. Universidad señor de sipan, Chiclayo, Peru: [repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5021](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5021)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2011). Cuestionario de liderazgo multifactor. *Psychometric properties of the German translation by Jens Rowold*. <https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>
- Bermúdez, D. S. (2020). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N°14370 Ayabaca, Piura, 2020*. Universidad cesar vallejo, Piura, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48863>
- Bernal, S. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Cegal.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(3), 9-33. [doi:http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112](http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112)

- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigacion valdizana*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Chorres, V. P. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura-2020*. Universidad cesar vallejo, Piura, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61552>
- Código de ética para la investigación. (2020). *Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0911-2019-CU-ULADECH Católica de fecha 29 de octubre del 2020*. Chimbote.
- Collazos, J. F. (2018). *Liderazgo Pedagógico Del Director Y Desempeño Docente En La I.E. "Mariano Melgar Valdiviezo" Del Distrito De José Leonardo Ortiz, Chiclayo*. Universidad cesar vallejo , Chiclayo, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34523>
- Colunche, T. (2017). *Modelo de fortalecimiento de competencia de liderasgo pedagogico para mejorar la gestion de las instituciones educativas focalizadas del nivel primario de salas de la region de lambayeque*. Universidad cesar vallejo , Chiclayo , Peru. [//repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692)
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista catedra*. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Contretas, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y*.
- Corrick, G., & Reed, M. (2019). Pedagogical leadership: Challenges and opportunities', in S. Cheeseman & R. Walker (eds.). *Pedagogies for leading practice*,, 65-77.
- Cortez, J. A. (2018). *Desarrollo de competencias en el proceso de enseñanza y aprendizaje del área de comunicación*. Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10644>
- Crespí, M. (1 de Octubre de 2016). Importancia de las evaluaciones de desempeño docente. *Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. <https://blog.derrama.org.pe/importancia-de-las-evaluaciones-de-desempeno-docente/>
- Cruz, R. M. (2020). *Liderazgo educativo y desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020*. Universidad cesar vallejo, Piura, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51251>
- Cuvi, C. E. (2021). *Liderazgo pedagógico y disciplina en el aula de los docentes de la Unidad Educativa "Eugenio Espejo", Ecuador, 2020*. Universida cesar vallejo, Ecuador. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61586>
- Fernández, E. M. (2018). *Aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje de comprensión lectora*. Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11428>

- García, J. M., Slater, C., & López, G. (2010). El director escolar novel de primaria: Problemas y retos que enfrenta en su primer año. *Revista mexicana de investigación educativa*.
- González, C., Álvarez, R., & Rolón, V. (Junio de 2019). Impacto de la especialización de aprendizajes basado en redes y liderazgo pedagógico sobre el nivel de desempeño de docentes de la educación media. *Reportes científicos de la FACEN*, 10(1). <https://doi.org/10.18004/rcfacen.2019.10.1.49>
- González, N., & Rada, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 23(1), 81-89.
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista de Estudio Interdisciplinar en Ciencias Sociales*, 15(3), 355 - 371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Guzmán, J. (01 de Mayo de 2021). El Marco del Buen Desempeño Docente y la revaloración profesional docente. <https://tarea.org.pe/el-marco-del-buen-desempeno-docente-y-la-revaloracion-profesional-docente/>
- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. México: Universidad del Salvador.
- Heikka, J., Kahila, S., & Suhonen, K. (2020). A study of pedagogical leadership plans in early childhood education settings in Finland. *South African Journal of Childhood Education*, 10(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajce.v10i1.837>
- Hernández, M., & Catrino, J. C. (2017). Liderazgo pedagógico para reestructurar creencias docentes y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche. *Revista Electrónica Educare*. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-1.18>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mc Graw-Hill Education.
- Herrera, A. M., & Antonio, M. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. *Revista Gestión*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- Hidalgo, R., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Huamani, F. (2017). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1431>
- Intriago, V. A. (2021). *Programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en el Centro Escolar "Alonso de Illescas" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Universidad cesar vallejo, Ecuador. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57060>

- Intriago, V., Cruz, V. S., Barreto, E., & Zapata, E. (25 de Junio de 2021). Programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en el Centro Escolar. *sentro de formacion*. <http://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/88>
- Jabonero, M., Bris, M., Martínez, A., & Bizelli, J. L. (2015). *Miradas diversas de la educación en Iberoamérica*. España: Universidad de Alcalá.
- Jiménez, A. (2017). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de de Huaral-2016*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
- Leiva, M. V., & Vásquez, C. (Diciembre de 2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*(51). <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Leiva, M., Montecinos, C., & Aravena, F. (14 de Diciembre de 2020). Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores. *Revista electronica de investigacion y evaluacion educativa*. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/RELIEVE/article/view/17294>
- Loor, M. K. (2021). *Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa "Ecuador Amazónico" Daule, Ecuador, 2020*. Universida Cesar vallejo, Ecuador. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49486>
- Lupuche, E. E. (2020). *Compromiso escolar y liderazgo docente en estudiantes de una institución educativa multigrado, Piura, 2020*. Universida cesar vallejo, Piura, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50279>
- Marin, S. A. (2021). *Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO - Chiclayo*. Universidad cesar vallejo , Chiclayo, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64704>
- Ministerio de educación . (2014). *Liderazgo pedagogico*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educacion. (03 de Noviembre de 2019). Desempeño laboral. <https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de educacion. (15 de Octubre de 2020). Desempeño docente. <https://enlinea.minedu.gob.pe/>
- Miras, J., & Longás, J. (Diciembre de 2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de estudios y experiencias en educación*. <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Nuño, A. (2018). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos proceso de evaluación diagnóstica del personal docente y técnico docente de nuevo ingreso al término de su primer año escolar*. México DF: Secretaría de Educación Pública.
- Orellana, K. (2013). *La administración como la disposición de enfoques y prácticas*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Parrilla, S., & Fonsén, E. (2017). *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus*. Ps-Kustannus.

- Pérez, J. A., & Camps, V. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622011000100003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000100003)
- Puicón, E. R. (2020). *Nivel de satisfacción de estudiantes de enfermería respecto al desempeño docente de la práctica comunitaria y hospitalaria 2019*. Universidad señor de sipan , Chiclayo, Peru. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>
- Rafael, B., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex*, 1(23).
- Roca, P. M., & Alonso, L. A. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo. *Luz: Educar desde la ciencia*, 19(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Roca, P. M., & Betancourt, L. A. (2017). Un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del maestro de educación básicas. *Revista electrónica formación y calidad educativa*.  
<http://www.refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2141>
- Rodríguez, M., Ordóñez, R., & López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292.  
<https://revistas.um.es/rie/article/view/364581/277111>
- Torres, A., Ferrer, M. T., & Elidia, P. (2018). Un acercamiento a la Teoría de la Educación Avanzada como una alternativa educativa cubana pedagógica Perdomo G. *Panorama Cuba y Salud*, 226-229.
- Valdivia, C. A. (2017). *Modelo de monitoreo pedagógico para mejorar el desempeño docente en educación secundaria Chiclayo*. Universidad cesar vallejo , Chiclayo, Peru. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18842>
- Vásquez, A. (2020). El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14112?show=full>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., & Carranza, M. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vela, G. A. (2017). *Teorías implícitas de los directores para el liderazgo pedagógico en los CEBA de Arequipa (estudio de casos)*. Arequipa.
- Vela, G., & Villaba, K. (2019). Implicit theories of directors in the exercise of pedagogical leadership. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(1).

- Villagrán, c., Mellado, E., & Cubo, S. (2018). Relación entre variables mediadoras del desempeño docente y resultados educativos. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341379>
- Villegas, C. A. (2018). *Mejoramiento de la práctica pedagógica en matemática*. Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10402>

## ANEXOS

### Anexo 01: Instrumento de recolección de datos

Instrumentos: cuestionario

Lea detenidamente cada pregunta que se plantea y responda según las alternativas que sean planteado en esta investigación cuya finalidad es recoger información acerca del liderazgo pedagógico que ejercen los directivos de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.

1: a veces; 2: Casi siempre; 3: Siempre

<b>Variable: Liderazgo pedagógico</b>		Alternativas		
N°	Ítems	1	2	3
<b>Dimensión: Técnico pedagógico</b>				
1	El directivo se muestra optimista sobre el futuro de mi organización.			
2	Se sienten orgullosos de trabajar con el equipo que tienen			
3	Promueven un trabajo en equipo para mejorar el rendimiento educativo			
4	El directivo presta ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.			
5	Interviene y promueve para conseguir los objetivos.			
6	Se aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de m			
7	Comunica que deben saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado			
8	En las actividades solo le interesa resultados.			
<b>Dimensión: Rol orientador</b>				
9	Interviene para resolver problemas.			
10	ofrecen charlas para motivarlos			
11	Toma decisiones ante las dificultades que se presenten.			
12	Me ayuda, me orienta a mejorar sus capacidades			
13	Trata de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos			
14	Confía en las capacidades de los docentes para superar cualquier obstáculo.			
15	Ofrece apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.			
16	Esta presente cuando surge un problema y busca resolverlo			
<b>Dimensión: Flexible</b>				

- 17 Estimula a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo
- 18 Busca tomar decisiones bajo consenso para lograr las metas propuestas que se plantean en la I.E.
- 19 Permite que emitan opiniones sugerencias para obtener mejores beneficios para I.E.
- 20 Orienta y capacita a los docentes en cómo se deben hacer las cosas
- 21 Deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.
- 22 Comunica regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos
- 23 Ofrece lo que quieren a cambio de recibir su apoyo
- 24 Si se realiza mal el trabajo, deja que se avance y seguir obteniendo experiencia para alcanzar objetivos planteados

Instrumento: Cuestionario de desempeño docente

Lea detenidamente cada pregunta que se plantea y respuesta según las alternativas que sean planteado en esta investigación cuya finalidad es recoger información acerca del desempeño docente del nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.

1: a veces; 2: Casi siempre; 3: Siempre

<b>Variable: Desempeño docente</b>		Alternativas		
N°	Ítems	1	2	3
<b>Dimensión: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes</b>				
1	Planifico mis actividades con anticipación teniendo en cuenta los procesos pedagógicos.			
2	Considero la programación propuesta en la Plataforma Aprendo en casa.			
3	Los procesos pedagógicos utilizados despiertan curiosidad, compromiso e interés en los estudiantes.			
4	Considera que en su institución se trabaja basado en la gestión por procesos pedagógicos para obtener resultados			
5	Aplico estrategias innovadoras en mi práctica docente.			
6	Utiliza medios digitales para ofrecer sus clases en tiempos de trabajo remoto			
<b>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
7	Promuevo el trabajo en equipo como estrategia metodológica.			

- 8 Promuevo la investigación como estrategia de enseñanza
- 9 Organizo actividades y/o estrategias con actitud asertiva.
- 10 Promuevo la comunicación asertiva entre compañeros y con sus docentes.
- 11 Utilizo diversas estrategias pedagógicas para atender a los alumnos de manera diferenciada
- 12 En caso que los alumnos tengan deficiencias en su aprendizaje, le ofrezco una atención personalizada.

**Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

- 13 Me capacito de manera constante con mis propios recursos económicos
- 14 Participo de manera activa en cursos y talleres que me ofrece el MINEDU
- 15 Me involucro en las actividades programadas por la institución
- 16 Me identifico con la institución educativa.
- 17 Mi trabajo que realizo está debidamente planificado y me permite emitir resultados esperados.
- 18 Me siento capacitado en el uso de herramientas básicas como el Office 2019 para presentar mis resultados.

**Anexo 02: Consentimiento informado**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, 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 titula LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021 y es dirigido por ISELA MARÍA TÁVARA PEÑA, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paita, 2021.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 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 su correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo [tavarap.c.piura@gmail.com](mailto:tavarap.c.piura@gmail.com) 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:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

## Anexo 03: Carta de aceptación de la investigación



### ESCUELA PROFESIONAL DE POST GRADO

Carta N° 01- 2020-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).

Mg. Juan José Ramos Cornejo  
Director de la I.E "SAN FRANCISCO" DE PAITA  
Presente. -

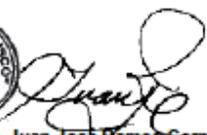
De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de POST GRADO de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, TÁVARA PEÑA ISELA MARÍA, con código de matrícula N° 08M1181018, de la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES para optar el Grado de Magister en Educación, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021", durante los meses de julio a octubre del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,



  
Mg. Juan José Ramos Cornejo  
DIRECTOR

TÁVARA PEÑA ISELA MARÍA  
N° 05642860

Anexo 04: Validación mediante juicio de expertos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

<b>TITULO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021</b>									
<b>AUTORA: ISELA MARÍA TÁVARA PEÑA</b>									
<b>MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA</b>									
PREGUNTA		Es pertinente con el concepto.		Necesita mejorar con la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 1: Estimulación para el aprendizaje</b>									
1	El directivo se muestra optimista sobre el futuro de mi organización	X			X		X		X
2	Se sienten orgullosos de trabajar con el equipo que tienen	X			X		X		X
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 2: Respeto a la individualidad</b>									
3	Promueven un trabajo en equipo para mejora del rendimiento educativo.	X			X		X		X
4	El directivo brinda ayuda a quienes tienen dificultades para lograr los objetivos.	X			X		X		X
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 3: Ejercitación intelectual</b>									
5	El directivo interviene y promueve para conseguir objetivos.	X			X		X		X
6	Se asegura de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener.	X			X		X		X
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 1: Recompensa contingente</b>									
7	Comunica qué deben saber, que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado	X			X		X		X
8	En las actividades solo le interesa resultados.	X			X		X		X
<b>Dimensión 2: Rol orientador</b>									
<b>Indicador 1: premio en relación al esfuerzo del trabajador</b>									
9	Interviene para resolver problemas	X			X		X		X
10	Ofrecen charlas para motivarlos	X			X		X		X

	Toma decisiones ante dificultades que se presenten.	X			X		X		X
	Me ayuda, me orienta a mejorar mis capacidades.	X			X		X		X
<b>Dimensión 2: Rol orientador</b>									
<b>Indicador 1: Control democrático de actividades</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11	Trata de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos.	X			X		X		X
12	Confía en las capacidades de los docentes para superar cualquier obstáculo.	X			X		X		X
13	Ofrece apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	X			X		X		X
14	Está presente cuando surge un problema y busca resolverlo.	X			X		X		X
<b>Dimensión 3: Flexible</b>									
<b>Indicador 1: Apertura de funciones</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
15	Estimula a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.	X			X		X		X
16	Busca tomar decisiones bajo consenso para lograr las metas propuestas que se plantean en la I.E.	X			X		X		X
<b>Dimensión 3: Flexible</b>									
<b>Indicador 1: Capacidad de dirección y motivación</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
17	Permite que emitan opiniones, sugerencias para obtener beneficios para la I.E.	X			X		X		X
18	Orienta y capacita a los docentes en cómo deben hacer las cosas.	X			X		X		X
19	Deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.	X			X		X		X
<b>Dimensión 3: Flexible</b>									
<b>Indicador 1: Resultados inciertos</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
20	Permite que emitan opiniones, sugerencias para obtener beneficios para la I.E.	X			X		X		X
21	Orienta y capacita a los docentes en cómo deben hacer las cosas.	X			X		X		X
22	Deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.	X			X		X		X

#### DATOS DEL VALIDADO

<b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR</b>	NELSON JOHNNI PALACIOS DULCE		
<b>DNI</b>	32968222	<b>TELÉFONO CELULAR</b>	988534263
<b>TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD</b>	Licenciado en Educación / Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales		
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestro		
<b>MENCIÓN</b>	Administración de la Educación		
<b>Firma:</b>			
<b>Lugar y fecha:</b>	Piura, 23 de agosto de 2021		



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

<b>TITULO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021</b>									
<b>AUTORA: ISELA MARÍA TÁVARA PEÑA</b>									
<b>MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E SAN FRANCISCO DE PAITA</b>									
PREGUNTA		Es pertinente con el concepto.		Necesita mejorar con la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 1: Estimulación para el aprendizaje</b>									
1	El directivo se muestra optimista sobre el futuro de mi organización	X			X		X		X
2	Se sienten orgullosos de trabajar con el equipo que tienen	X			X		X		X
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 2: Respeto a la individualidad</b>									
3	Promueven un trabajo en equipo para mejora del rendimiento educativo.	X			X		X		X
4	El directivo brinda ayuda a quienes tienen dificultades para lograr los objetivos.	X			X		X		X
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 3: Ejercitación intelectual</b>									
5	El directivo interviene y promueve para conseguir objetivos.	X			X		X		X
6	Se asegura de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener.	X			X		X		X
<b>Dimensión 1: Técnico pedagógico</b>									
<b>Indicador 1: Recompensa contingente</b>									
7	Comunica qué deben saber, que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado	X			X		X		X
8	En las actividades solo le interesa resultados.	X			X		X		X
<b>Dimensión 2: Rol orientador</b>									
<b>Indicador 1: premio en relación al esfuerzo del trabajador</b>									
9	Interviene para resolver problemas	X			X		X		X
10	Ofrecen charlas para motivarlos	X			X		X		X
	Toma decisiones ante dificultades que se presenten.	X			X		X		X

	Me ayuda, me orienta a mejorar mis capacidades.	X			X		X		X
<b>Dimensión 2: Rol orientador</b>									
<b>Indicador 1: Control democrático de actividades</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Trata de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos.	X			X		X		X
12	Confía en las capacidades de los docentes para superar cualquier obstáculo.	X			X		X		X
13	Ofrece apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	X			X		X		X
14	Está presente cuando surge un problema y busca resolverlo.	X			X		X		X
<b>Dimensión 3: Flexible</b>									
<b>Indicador 1: Apertura de funciones</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Estimula a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.	X			X		X		X
16	Busca tomar decisiones bajo consenso para lograr las metas propuestas que se plantean en la I.E.	X			X		X		X
<b>Dimensión 3: Flexible</b>									
<b>Indicador 1: Capacidad de dirección y motivación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Permite que emitan opiniones, sugerencias para obtener beneficios para la I.E.	X			X		X		X
18	Orienta y capacita a los docentes en cómo deben hacer las cosas.	X			X		X		X
19	Deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.	X			X		X		X
<b>Dimensión 3: Flexible</b>									
<b>Indicador 1: Resultados inciertos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	Permite que emitan opiniones, sugerencias para obtener beneficios para la I.E.	X			X		X		X
21	Orienta y capacita a los docentes en cómo deben hacer las cosas.	X			X		X		X
22	Deja que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.	X			X		X		X

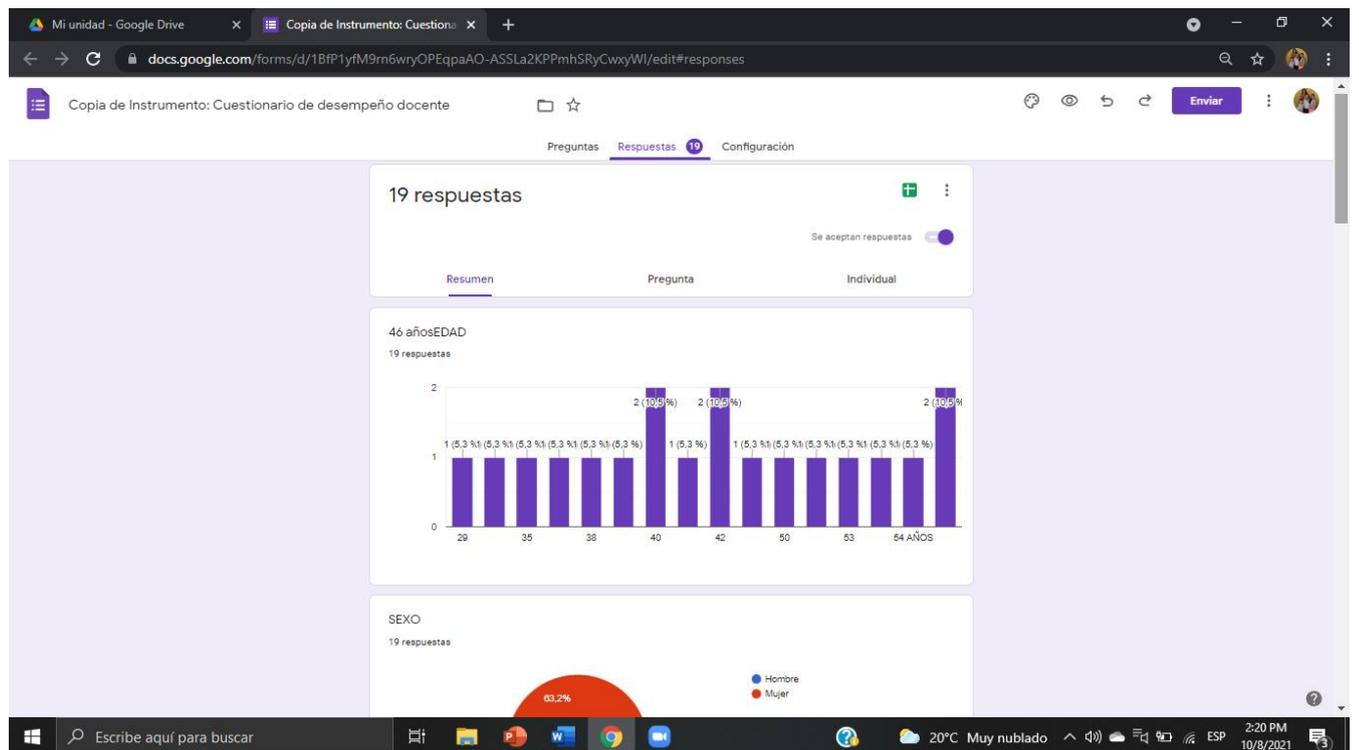
#### DATOS DEL VALIDADO

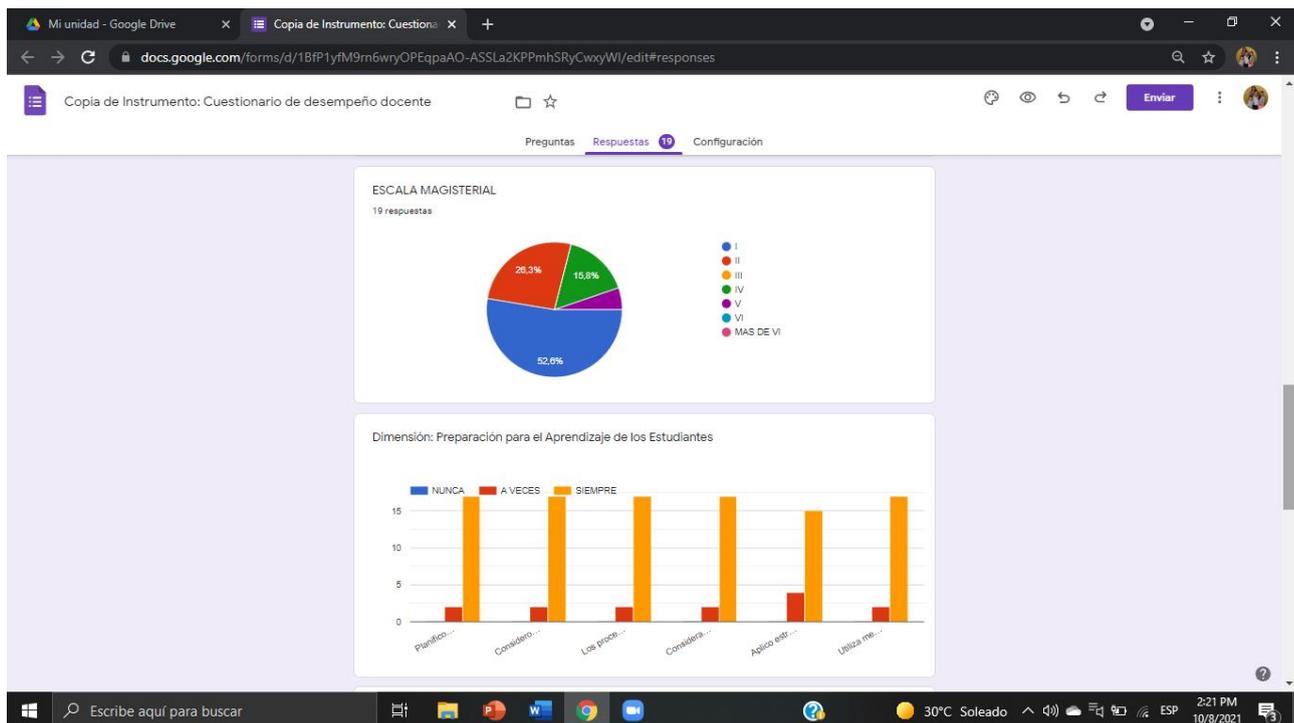
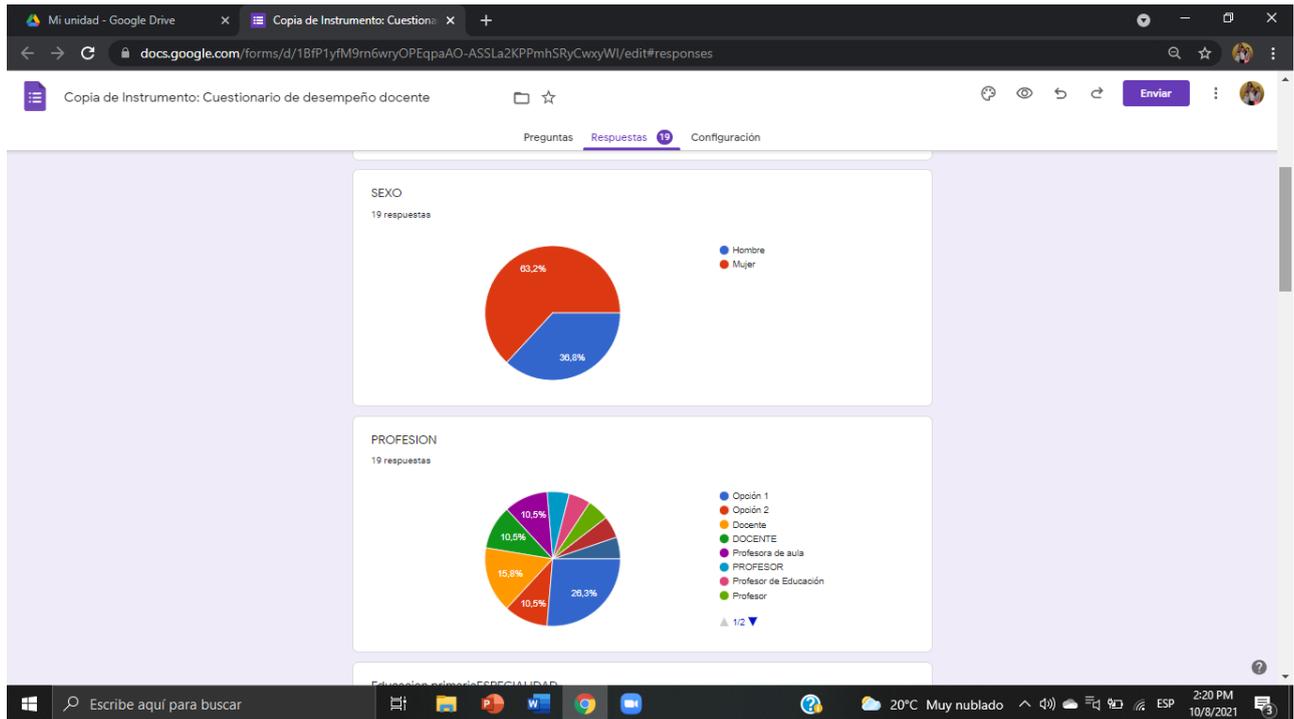
<b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR</b>	Elmer Augusto Fuentes Ramírez		
<b>DNI</b>	27849060	<b>TELÉFONO CELULAR</b>	968924562
<b>TITULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD</b>	Licenciado en Educación / Lengua y Literatura		
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestro		
<b>MENCIÓN</b>	Administración de la Educación		
<b>Firma:</b>			
			
<b>Lugar y fecha:</b>			
Piura, 23 de agosto de 2021			

# Anexo 05: Evidencias de aplicación del instrumento

Google Sheets interface showing a spreadsheet titled "Copia de Instrumento: Cuestionario de desempeño docente". The spreadsheet contains data for 20 respondents, with columns for Marca temporal, EDAD, SEXO, PROFESION, EDUCACIÓN, 22AÑOS DE EXPERIEN, ESCALA MAGISTERIAL, and three Dimension: Preparación columns.

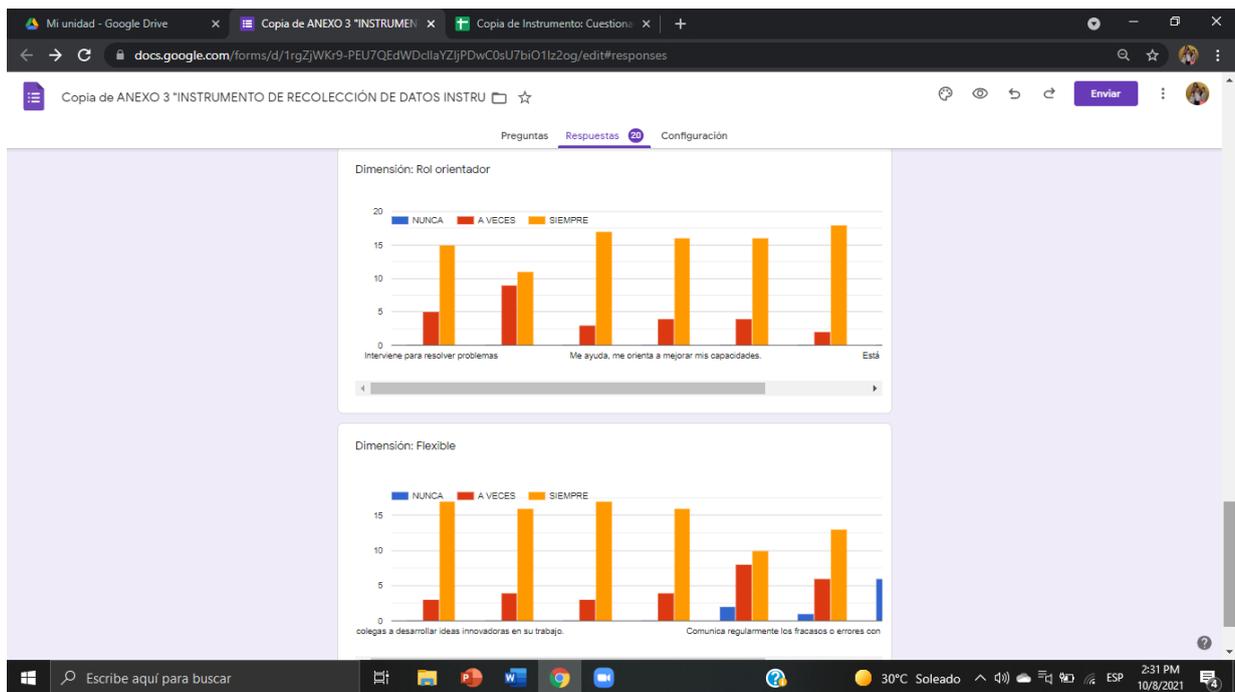
1	Marca temporal	EDAD	SEXO	PROFESION	EDUCACIÓN	22AÑOS DE EXPERIEN	ESCALA MAGISTERIAL	Dimension: Preparación	Dimension: Preparación	Dimension: Preparación
2	6/09/2021 10:57:11	54 AÑOS	Hombre	PROFESOR	PRIMARIA	30 AÑOS	II	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
3	6/09/2021 10:59:41	51	Mujer	Docente	Primaria		23 II	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE
4	6/09/2021 11:00:46	39	Mujer	DOCENTE	PRIMARIA		9 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
5	6/09/2021 11:01:04	31	Hombre	Profesor de Educación	Educación Primaria		8 I	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
6	6/09/2021 11:02:50	36 años	Mujer	Docente	Primaria	7años	I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
7	6/09/2021 11:02:50	40	Hombre	Profesor	Educación Primaria		12 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
8	6/09/2021 11:06:08	57 años de edad	Mujer	Profesora de aula	Primaria	34 años de experiencia	IV	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
9	6/09/2021 11:08:31	57 años de edad	Mujer	Profesora de aula	Primaria	34 años	IV	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
10	6/09/2021 11:10:32	42	Mujer	docente	primaria		13 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
11	6/09/2021 11:15:40	50	Mujer	Docente	Primaria		21 II	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
12	6/09/2021 11:29:29	41	Hombre	Docente	Primaria		8 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
13	6/09/2021 11:54:45	53	Hombre	DOCENTE	EDUCACIÓN PRIMARI		21 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
14	7/10/2021 8:52:13	46	Hombre	Opción 1	PRIMARIA		22 V	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
15	7/10/2021 8:54:50	35	Mujer	Opción 2	PRIMARIA		14 II	A VECES	A VECES	A VECES
16	7/10/2021 8:56:06	40	Mujer	Opción 1	PRIMARIA		20 II	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
17	7/10/2021 9:11:28	42	Hombre	Opción 1	PRIMARIA		15 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
18	7/10/2021 9:11:44	38	Mujer	Opción 1	PRIMARIA		14 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
19	7/10/2021 9:13:49	29	Mujer	Opción 2	PRIMARIA		5 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
20	7/10/2021 9:14:15	54	Mujer	Opción 1	PRIMARIA	Experiencia 10 años	IV	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE





Google Drive | Copia de ANEXO 3 "INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO"

1	Marca temporal	EDAD	SEXO	PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	AÑOS DE SERVICIO	ESCALA MAGISTERIAL	Dimensión: Técnico ped	Dimensión: Técnico ped	Dimensión: Técnico ped	Dimensión: T
2	6/09/2021 10:47:06		31 Hombre	Profesor de Educación	Educación Primaria		8 I	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
3	6/09/2021 10:48:54		40 Hombre	Profesor	Educación Primaria		12 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
4	6/09/2021 10:52:23		45 Mujer	Docente	Primaria		14 I	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
5	6/09/2021 10:55:01		51 Mujer	Docente	Primaria		23 II	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
6	6/09/2021 10:55:52	39 AÑOS	Mujer	DOCENTE	PRIMARIA		9 I	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
7	6/09/2021 10:56:21		40 Hombre	Docente	Educación física		10 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
8	6/09/2021 10:58:43	36 años	Mujer	Docente	Primaria	7 años		SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
9	6/09/2021 10:58:51		42 Mujer	docente	primaria	13 años		SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
10	6/09/2021 11:00:55		49 Hombre	DOCENTE	PRIMARIA		26 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
11	6/09/2021 11:02:34	57 años	Mujer	Profesora de aula	Primaria	34 años de servicio	IV	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
12	6/09/2021 11:06:59		50 Mujer	DOCENTE	PRIMARIA		20 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
13	6/09/2021 11:07:31	50 Años	Mujer	Docente	Primaria		21 II	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
14	6/09/2021 11:25:55		41 Hombre	Docente	Primaria		8 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
15	6/09/2021 11:45:49	41 años	Hombre	Docente	Educación física	41 años		SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
16	6/09/2021 11:53:20		53 Hombre	PROFESOR	EDUCACIÓN PRIMARIA		21 I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
17	7/10/2021 8:04:33		44 Mujer	Docente	PRIMARIA		20 V	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
18	7/10/2021 8:16:15		36 Mujer	Docente	PRIMARIA		15 III	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
19	7/10/2021 8:16:42		35 Mujer	Docente	PRIMARIA		17 II	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE
20	7/10/2021 8:25:36		30 Mujer	Docente	PRIMARIA	8 años		SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE



Google Drive | Copia de ANEXO 3 "INSTRUMENTO" | Copia de ANEXO 3 "INSTRUMENTO"

docs.google.com/spreadsheets/d/1LMnuDlmeHGF8Z034GKVsDm6GDWJET6bOM0okuy21Njw/edit?resourcekey#gid=1296247156

Copia de ANEXO 3 "INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO"

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda Última modificación hace unos segundos

100% | Predeterm... | 10 | B I A | 123 |

	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	ESCALA MAGISTERIAL	Dimensión: Técnico ped	Dimensión: Rol orientad	Dimensión: R							
2	I	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES						
3	I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
4	I	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES						
5	II	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
6	I	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
7	I	SIEMPRE	A VECES								
8	I	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES
9	I	SIEMPRE	SIEMPRE								
10	II	SIEMPRE	SIEMPRE								
11	IV	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	A VECES						
12	I	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE						
13	II	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES
14	I	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE						
15	I	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE						
16	I	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE							
17	V	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
18	III	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	A VECES
19	II	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES
20	I	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE						
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Respuestas de formulario 1

30°C Soleado | 2:26 PM 10/8/2021

## Anexo 06: Consentimiento informado



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, 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 titula **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E. SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021** y es dirigido por ISELA MARÍA TÁVARA PEÑA, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en el nivel primario de la I.E. San Francisco de Paíta, 2021. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 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 su correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo [itaps22@hotmail.com](mailto:itaps22@hotmail.com) 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:

Nombre: ZOILA CALDERÓN MACALUPÚ

Fecha: 02/09/2021

Correo electrónico: pilaromega50@gmail.com

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, 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 titula **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA LE SAN FRANCISCO DE PAITA EN EL 2021** y es dirigido por **ISELA MARÍA TÁVARA PEÑA**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en el nivel primario de la LE. San Francisco de Paíta, 2021. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 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 su correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo [jtagu22@hotmail.com](mailto:jtagu22@hotmail.com) 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:

Nombre: CAROLINA ZAPATA ABAD

Fecha: 02/09/2021

Correo electrónico: carolinazapatabad@gmail.com

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA