



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TESIS

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL
SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA
DE LA CIUDAD DE REQUENA 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR: NEVIL ABDIEL MARICAHUA NAVARRO
ASESOR: LIC. ESTAD. WILSON ALEJANDRO ÁVILA ZAVALETA, DR.**

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TESIS

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL
SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA
DE LA CIUDAD DE REQUENA 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR: NEVIL ABDIEL MARICAHUA NAVARRO
ASESOR: LIC. ESTAD. WILSON ALEJANDRO ÁVILA ZAVALETA, DR.**

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos Académicos"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 021-2022-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N°0383-2022-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la Tesis denominada: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA CIUDAD DE REQUENA 2019"**, teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr.	Presidente
Lic. Educ. Martha Isabel Vásquez Mesia, Dra.	Miembro
Lic. Educ. Selva Libertad Díaz Vásquez, Dra.	Miembro
Lic. Estad. Wilson Alejandro Avila Zavaleta, Dr.	Asesor

A los trece días del mes de mayo del 2022, a las 11:30 a.m, en la Escuela de Postgrado-EPG de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana - UNAP, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar, escuchar y evaluar la sustentación de la tesis denominada: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA CIUDAD DE REQUENA 2019"** presentado por el egresado **NEVIL ABDIEL MARICAHUA NAVARRO**, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

Resueltas satisfactoriamente
.....
.....

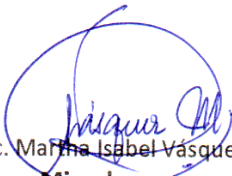
El Jurado, después de la deliberación de la sustentación correspondiente en privado, llegó a las conclusiones, siguientes:

1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno (X) c) Bueno ()
2. Desaprobado: ()

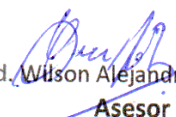
Observaciones :.....
.....
.....

A continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las.....¹³ del trece de mayo del 2022; con lo cual, se le declara al sustentante.....^{apto} para recibir el **Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**.


Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr.
Presidente


Lic. Educ. Martha Isabel Vásquez Mesia, Dra.
Miembro


Lic. Educ. Selva Libertad Díaz Vásquez, Dra.
Miembro


Lic. Estad. Wilson Alejandro Avila Zavaleta, Dr.
Asesor

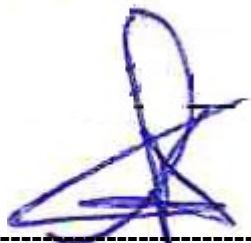
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 13 DE MAYO DEL 2022 EN
EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERÚ



**LIC. EDUC. OSCAR ERNESTO ACUÑA REYNA, DR.
PRESIDENTE**



**LIC. EDUC. MARTHA ISABEL VÁSQUEZ MESIA, DR.
MIEMBRO**



**LIC. EDUC. SELVA LIBERTAD DÍAZ VÁSQUEZ, DRA.
MIEMBRO**



**LIC. ESTAD. WILSON ALEJANDRO AVILA ZAVALA, DR.
ASESOR**

Dedico este trabajo a mi amada esposa Roxana, a mis muy queridos hijos Akira y Efrén, porque son el pilar más eminente en mi vida y a mi ilustre padre y a mi madre que me guiaron siempre por el derrotero de esta preciosa carrera de la educación.

AGRADECIMIENTOS

- *Un agradecimiento especial al asesor de mi tesis, Dr. Wilson Alejandro Ávila Zavaleta, por sus apropiadas orientaciones que permitieron afianzar y desarrollar satisfactoriamente esta investigación.*
- *A todos los directores y docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la Ciudad de Requena, por su apoyo incondicional en la ejecución de la presente Tesis.*
- *Agradezco a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades – UNAP., a los docentes de la Escuela de Post Grado quienes nos apoyaron, guiaron y brindaron su enseñanza para poder estudiar y lograr nuestro objetivo.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	8
1.3. Definición de términos básicos	21
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	23
2.1. Variables y su operacionalización	23
2.2. Formulación de la hipótesis	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de la investigación	25
3.2. Población y muestra	26
3.3. Técnicas e instrumentos	27
3.4. Procesamiento de recolección de datos	28
3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	28
3.6. Aspectos éticos	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	30
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
CAPÍTULO VI. PROPUESTA	49
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	55
CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES	57
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	62
1. Cuestionario: Para identificar el Liderazgo Pedagógico	
2. Ficha de Observación: Para determinar el Desempeño Docente	
3. Ficha de evaluación del experto para evaluar el cuestionario	
4. Ficha de evaluación del experto para evaluar la Ficha de Observación.	
5. Informe de validez y confiabilidad de los instrumentos.	
6. Consentimiento informado.	
7. Base de datos sobre el Liderazgo pedagógico.	
8. Base de datos sobre el Desempeño Docente	

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla 1	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	30
Tabla 2	Orientación de los procesos pedagógicos	31
Tabla 3	Dimensiones del Liderazgo pedagógico	32
Tabla 4	Liderazgo Pedagógico	33
Tabla 5	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	34
Tabla 6	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	35
Tabla 7	Participación en la gestión de la escuela	36
Tabla 8	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	37
Tabla 9	Dimensiones del Desempeño docente	38
Tabla 10	Desempeño Docente	39
Tabla 11	Liderazgo Pedagógico en el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena	40
Tabla 12	Prueba de normalidad del Liderazgo Pedagógico en el Desempeño Docente	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Páginas
Gráfico 1	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	30
Gráfico 2	Orientación de los procesos pedagógicos	31
Gráfico 3	Dimensiones del Liderazgo pedagógico	32
Gráfico 4	Liderazgo Pedagógico	33
Gráfico 5	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	35
Gráfico 6	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	35
Gráfico 7	Participación en la gestión de la escuela	36
Gráfico 8	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	38
Gráfico 9	Dimensiones del Desempeño docente	39
Gráfico 10	Desempeño Docente	40
Gráfico 11	Liderazgo Pedagógico en el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena	41

RESUMEN

La presente investigación está enmarcada en el siguiente problema ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena 2019? tuvo como objetivo general explicar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena, 2019. Se optó por el diseño no experimental, de tipo explicativo y de nivel descriptivo. Se llegó a analizar los resultados y el trabajo concluyó que el liderazgo pedagógico, manifestado por lo docentes encuestados, es bueno, exponiéndose en 62,2% y el desempeño docente que se observó a cada uno de los docentes, también es bueno, apreciando en un 64,4%, debido a la buena contribución y formación en convenio en la religión católica y se concluye que existe un alto nivel de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente, aceptando la hipótesis alterna, comprobándose con las pruebas estadísticas de Wald Wolfowitz y Friedman, ambas pruebas encontramos el valor de $p = 0.000$, la cual implica que hay un alto grado de influencia.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, Desempeño docente.

ABSTRACT

The present investigation is framed in the following problem: How does pedagogical leadership influence the performance of teachers in Public Educational Institutions at the Secondary level with Full School Day in the city of Requena 2019? Its general objective was to explain the influence of pedagogical leadership on the performance of teachers in Public Educational Institutions at the Secondary level with a Full School Day in the city of Requena, 2019. The non-experimental design was chosen, of an explanatory type and of a descriptive level. The results were analyzed and the work concluded that the pedagogical leadership, manifested by the teachers surveyed, is good, exposing itself in 62.2% and the teaching performance that translates to each of the teachers, is also good, appreciating in 64.4%, due to the good contribution and training in agreement in the Catholic religion and it is concluded that there is a high degree of influence of pedagogical leadership on teaching performance, accepting the alternative hypothesis, being verified with the statistical tests of Wald Wolfowitz and Friedman, both tests found the value of $p = 0.000$, which implies that there is a high degree of influence.

Keywords: Pedagogical leadership, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas son organizaciones de enorme jerarquía para el desarrollo de todo ser humano y de las sociedades en general, en ese horizonte el liderazgo pedagógico recae en la persona de más alto orden en una institución educativa que es el Director, quien simboliza uno de los entes más importantes en el contexto educativo. El Director debe influenciar positivamente en los docentes que tiene a su cargo para poder ofrecer una buena enseñanza y cumplir laboriosamente su función educativa.

Las investigaciones internacionales y nacionales admiten que el liderazgo del Director siempre influencia en el quehacer de los maestros. Si existe un alto grado de liderazgo se reflejará una buena práctica docente, si hay un mal liderazgo por más que se esfuerce el docente por tener un buen o excelente desempeño se verá empañada por la mala influencia e indiferencia del Director. Según (Horn, 2013) el líder pedagógico en una escuela, el Director, influye en prácticas que están dirigidas a instaurar una dirección idónea.

La gran necesidad e insuficiente trabajo del líder pedagógico junto a los docentes para obtener una calidad educativa y un trabajo pedagógico óptimo e idóneo, ha hecho que investigadores profundicen estos tipos de estudios. (Mego y Ramírez, 2018), tuvieron como objetivo describir el liderazgo pedagógico del director en el desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres. La investigación muestra como principal hallazgo que existe una gran influencia entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente, indicando una relación e influencia positiva y significativa. Dando por aseverar que si no hay buen liderazgo no hay buen desempeño, pero si se evidencia un liderazgo eficiente y positivo se influenciará en el desempeño técnico pedagógico de los docentes. Recientemente en el 2021, se desarrolló una investigación que también confirma la influencia del Director sobre los docentes. Los resultados determinaron en el porcentaje más alto que es 58% de los directivos sometidos a una encuesta por parte de los docentes, se expresa un nivel bajo de liderazgo en la UGEL de Virú y en el desempeño de los docentes

observados se expresa en el más alto porcentaje 59%, el cual se ubican con mucha preocupación en nivel inicio. Concluyéndose que existe influencia entre ambas variables. En definitiva, la influencia es muy observable confirmándose que existe un nivel bajo entre ambas variables que requieren de mucha atención y mejoras en las propuestas en el lugar de estudio de la investigación. (Sánchez, 2021).

El liderazgo pedagógico se expresa a través de una herramienta muy indispensable que todo director debe conocer para ejecutarla en forma adecuada e idónea, se trata del Marco de Buen Desempeño del Directivo, dicho instrumento contiene bien definida la labor de un Director en cuanto a la capacidad de gestión que posee, para un aprendizaje de calidad y el trabajo orientador hacia la comunidad educativa para la mejora del quehacer educativo. En igual dimensión los docentes también deben conocer y ejecutar el Marco de Buen Desempeño Docente, que es una guía de preparación, enseñanza, evaluación y mejora de la docencia como profesión sacrificada. En nuestra región Loreto, la dirección escolar debería ser asumida con compromiso idóneo de conducción en su institución educativa, generando motivación y direccionando el derrotero del buen actuar del personal docente en una direccionalidad compartida y deseada. Conociendo el ambiente educativo y estando inmerso como docente se requiere establecer un enfoque para mejorar el diseño y la organización para promover un buen liderazgo, atribuyéndose esquemas, proyectos de gestión, acorde a cada contexto diferente que posee nuestra región para que el docente se sienta a gusto y conforme con el Director que lo represente y la influencia sea más significativa en aquel docente.

La importancia de nuestro estudio radica en brindar un mejor enfoque de liderazgo pedagógico y ello sea más significativo para poder lograr un excelente desempeño docente. El Ministerio de Educación plantea el desarrollo de competitividades en los Directivos para lograr un óptimo aprendizaje, para gestionar un clima institucional favorable, mantener una democracia en ambiente educativo, para acompañar y conducir el buen desenvolvimiento de sus docentes (Marco de Buen Desempeño Directivo, 2012). Estando imbuido como docente y directivo, conocedor de la educación en el contexto requeño, investigamos todos estos hechos

relacionados con el líder pedagógico y cómo predomina en el desenvolvimiento profesional de los docentes en el aula. El problema general, está expresado en la siguiente interrogante ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias JEC de la ciudad de Requena 2019? Los problemas específicos son: ¿Cómo es el liderazgo pedagógico?, ¿Cómo es el desempeño de los docentes? y ¿Cuál es el grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena, 2019? El objetivo general es explicar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena, 2019. Los objetivos específicos son: Determinar el liderazgo pedagógico, determinar el desempeño de los docentes y establecer el grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes.

La investigación es de tipo explicativo, pertenece al modelo de investigación cuantitativa. El diseño es no experimental, nivel descriptivo. El trabajo tiene como hipótesis H₁: Existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena, 2019 y la Hipótesis Nula. H₀: No existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes. La investigación está constituida en nueve capítulos:

El capítulo I, está compuesta por los antecedentes, las bases teóricas que sustentan la investigación y las definiciones de términos básicos. El capítulo II, presenta las variables y su operacionalización y la formulación de las hipótesis. El capítulo III, está constituido por el tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamientos de recolección de datos, técnicas de procesamientos y análisis de los datos y aspectos éticos. El capítulo IV, muestra los resultados y la interpretación estadística del trabajo de investigación. El capítulo V, presenta la discusión de los resultados y la contrastación con nuestros antecedentes.

El capítulo VI, proponemos un plan de mejora para fortalecer las capacidades de los líderes pedagógicos; así mismo, para fortalecer las capacidades para un mejor desempeño docente. El capítulo VII, expone las conclusiones encontradas respecto al liderazgo pedagógico en el desempeño docente. El capítulo VIII, en este capítulo se considera las recomendaciones en base a los objetivos e hipótesis de estudio. Finalmente, el capítulo IX menciona las referencias bibliográficas, que son las fuentes consultadas para el proceso de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes.

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo, nivel explicativo, diseño no experimental; compuesta de una población de jefes de departamentos, concretamente de 181 centros de educación secundaria públicos de las provincias de Jaén y Granada, España; determinó que los colegios de educación secundaria gozan de una coordinación pedagógica consistente a lo establecido por la legislación española; de igual forma, se considera que la coordinación es buena, pero es mejorable y que está siempre sujeta a la disposición del equipo directivo. Concluyó que existe una propensión en la dirección para delegar funciones y cuestiones al equipo técnico de coordinación pedagógica con cada uno de los sub funcionarios. El equipo directivo comparte el liderazgo directivo entre el personal y sí favorece una comunicación funcional. (García, 2019).

En el 2018, se desarrolló un trabajo de tipo descriptivo, nivel explicativo, diseño no experimental; la población la conformaron 35 docentes. Se concluyó en la investigación, en el análisis de la variable liderazgo pedagógico se consideraron como dimensiones: gestión de las condiciones del liderazgo y orientación de los procesos didácticos para mejorar la aprensión, encontrándose una influencia positiva. En cuanto al desempeño docente, fueron las dimensiones: preparación y enseñanza, participación y perfeccionamiento del profesional docente, que se expresó buena el desempeño. Indicando relación e influencia positiva. (Mego y Ramírez, 2018).

En el 2017, desarrollaron una investigación de tipo descriptivo, nivel explicativo, diseño no experimental, con una población de 75 docentes; y determinó que es influyente el liderazgo directivo en el clima institucional de la I.E. N° 10817 de Marayhuaca, provincia de Ferrañafe. Concluyó que el nivel de liderazgo, se puede verificar que se localiza en un nivel

respectivamente alto, aseveración defendida por 52 profesores que simboliza el 80% de la comunidad magisterial y en proporción a la variable, gestión del clima organizacional se puede verificar el 73% de los profesores encuestados los califica en un nivel eficiente y un 26,7% en nivel regular y a través de la prueba de contrastación de hipótesis se ha podido establecer la relación e influencia del liderazgo en el clima organizacional, esta afirmación se confirma con el valor del chi cuadrada obtenida $X^2 = 7,500$, superior al estándar que tiene un valor de $X^2 = 3,841$. (De la Cruz y Bernilla, 2017).

En el 2015, desarrollaron una investigación de tipo descriptivo, el nivel explicativo, el diseño fue transversal, con una población de 862 y una muestra de 265 docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Iquitos; y determinó la labor del directivo es ardua y el quien lo profesa debe ser un individuo que posea múltiples habilidades y conocimientos a corte de la vanguardia educativa. Concluyó que en cuanto a la variable liderazgo pedagógico en los colegios Secundarios de la ciudad de Iquitos, un mayor porcentaje de profesores lo calificó de satisfactorio (40.0%) y sobresaliente (32.1%); mientras que un menor porcentaje lo calificó de insatisfactorio (27.9%) evidenciándose los esfuerzos realizados por el Ministerio de Educación por empoderar a los nuevos directores designados en el cargo dentro de un nuevo enfoque centrado en el aprendizaje de los estudiantes. También se concluye que todavía queda mucho trabajo por realizar para superar las limitaciones encontradas porque existe cerca de un tercio de profesores que calificaron como insatisfactorio el liderazgo pedagógico del director en las Instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Iquitos (Sánchez y Santana ,2015).

En el 2020, se desarrolló un trabajo investigativo de tipo predictivo y descriptivo, nivel explicativo y diseño de campo, contemporáneo y multivariado. La población estuvo conformada por 428 docentes y se trabajó con muestra de 206 docentes del nivel secundario y se aplicó el muestreo estratificado con afijación proporcional. Los resultados mostraron que el 51,5% de docentes encuestados consideraron que la práctica de establecer dirección es buena, el 51,9% de docentes encuestados consideraron que la

práctica de rediseñar la organización es deficiente, el 66,5% de docentes encuestados consideraron que la práctica de desarrollar al personal es deficiente y un 62,1% de docentes encuestados consideraron que la práctica de gestionar la instrucción es deficiente en los colegios secundarios urbanas de San Juan Bautista 2019. De esta manera, los predictores del liderazgo pedagógico son: establecer dirección y desarrollar al personal, porque los coeficientes de las variables influyen significativamente al liderazgo pedagógico (p -valor $< 0,05$) y el modelo presenta un coeficiente de determinación de 41,0% a 55,6% y con una precisión de 79,6%. (García y Roque, 2020).

En el 2020, se desarrolló una investigación tipo descriptivo, nivel explicativo, descriptivo simple. Se contó con una población de 200 pedagogos del nivel primario en el distrito de Aucayacu. Los resultados fueron los siguientes: 3.7% de los pedagogos tuvieron un buen desempeño, y en más alto porcentaje 96.3% tuvieron un desempeño regular. Llegando a la conclusión de que existen altas diferencias estadísticamente, evidenciándose que los pedagogos poseen un regular desempeño de las acciones pedagógicas dentro y fuera del aula, debido a que no manejan adecuadamente estrategias metodológicas de enseñanza, se preocupan poco por su nivel de asimilación de aprendizaje de los niños y elaboran sus materiales con lo poco que poseen y en cuanto a los recursos educativos esperan que la dirección les proporcione, logrando así un desempeño regular, con mucha tendencia a ser mejorada el desempeño y superar los déficit que la gran mayoría de pedagogos muestran (Berrospi, 2020).

En el 2021, se desarrolló una investigación tipo descriptivo, nivel explicativo, diseño no experimental, incluyó una población de estudio de 431 docentes nombrados y contratados. Los resultados que se encontraron en el estudio fue que el 58% de docentes apreciaron contundentemente un nivel bajo de liderazgo, mientras que el desempeño docente se ubicó en nivel inicio, con un total de 59%. En el trabajo, se obtuvo una cifra de " ρ " = 0,589 y un valor de $P= 0,000$. Concluyéndose la investigación que existe una alta demanda de influencia. Se determinó, que si no contamos con un liderazgo

óptimo, ejemplar, democrático, capacitado y confiable en definitiva no tendremos resultados esperados con el desempeño de cada docente. (Sánchez, 2021).

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Liderazgo Pedagógico.

1.2.1.1. Concepto de liderazgo

El Liderazgo recae en la persona del líder, este debe llevar siempre la batuta para poder dirigir a una agrupación. El líder debe de poseer múltiples habilidades que le conlleven a conducir, gerenciar y acompañar a un grupo o una colectiva de personas que tienen objetivos similares, (Sánchez y Alvero, 1999) para estos autores, un líder no sólo debe ser capaz de influenciar en su grupo, sino también de brindar doctrinas innovadoras, motivar a cada partícipe de su colectivo, haciendo que este equipo que dirige trabaje con mucho entusiasmo.

Hellriegel (2005), "es la relación interpersonal de influencia de líderes con los prosélitos para trabajar por una transformación efectiva y búsqueda de logros positivos y tratan en lo posible de alcanzar un conjunto de metas establecidas de la cuales todos sean beneficiosos" (p. 418)

Pozner (2014), sostiene que liderazgo "es la capacidad de incentivar la prosperidad continua o progresivamente y moviliza a los individuos hacia los fines ineludibles y a visionar un próspero porvenir, donde todos se sientan a gusto y se sienta el disfrute máximo al lograr una meta". (p. 125).

1.2.1.2. Liderazgo pedagógico.

Ser líder pedagógico implica ser responsable de la gestión escolar; cumple un rol muy relevante de conducción, facilitador,

articulador de múltiples procesos dentro y fuera de la escuela; la calidad del equipo directivo configura la calidad educacional, tanto que los docentes se sientan motivados, capacitados, contentos de tener un director que demuestre ese liderazgo. (Bolívar, 2010), el Director es el líder pedagógico que debe garantizar seguridad e inspirar confianza en sus docentes y demás personal de la institución.

Las instituciones públicas o privadas que promueven la educación requieren obligatoriamente de un liderazgo pedagógico, que está en manos de la persona o personas que conducen la escuela en relación a los fines y nortes educacionales. (MINEDU, 2013, p. 14). El directivo debe demostrar seguridad, sapiencia, buena voluntad, buen ánimo, ser resolutivo, amical y un personaje espejo y ejemplo dentro de la comunidad educativa.

El liderazgo pedagógico se construye en un escenario de líder, transformador e innovador que influencia significativa y relevantemente en el progreso de la educación peruana, junto a la comunidad educativa (MINEDU, 2013, p. 15), ello se puede aplicar en cada contexto diferente, adaptándose al lugar y a las condiciones que posee el lugar de acción pedagógica.

MINEDU (2015). En la gestión escolar, existen dos aspectos fundamentales que todo directivo debe conocer y ejecutar de manera idónea: uno encaminado hacia la labor de administración de las instituciones educativas y otra parte indispensable el conocimiento en los aspectos curriculares y pedagógicos. (p. 13).

Hoy en la actualidad el MINEDU requiere rediseñar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, convirtiendo al director en un líder que influye, tanto en el campo documentario curricular como en el cumplimiento eficiente de la labor de enseñanza; debe inspirar seguridad y ser consiente que tenemos un líder que salvaguardará cualquier eventualidad que pase en la institución. (Marco de Buen Desempeño Directivo, 2014) moviliza las acciones de la

comunidad educativa en función de lo pedagógico, el directivo debe garantizar el conocimiento didáctico, administrativo, tecnológico y debe ser muy persuasivo para poder llegar a toda la comunidad magisterial que está imbuida la institución.

Se define “al liderazgo directivo como actividades meramente educativas, para poder influir en las acciones técnico pedagógicas de los profesores” (Anderson, 2010, p. 39). La influencia se debe impartir desde las cosas más simples hasta las complejas y necesarias; es decir, la Institución Educativa requiere de un director, líder que influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico (Ministerio de Educación, 2013).

1.2.1.3. Dimensiones del liderazgo pedagógico directivo.

Las dimensiones del liderazgo pedagógico directivo se manifiestan a través del Marco de Buen Desempeño del Directivo, que es una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo (Ministerio de Educación, 2014).

DOMINIO 1: Gestión de las condiciones del Director para la mejora de los aprendizajes

Este dominio se centra en la labor del directivo para lograr una buena planificación, clima escolar, participación democrática, entre otros.

Competencias	Desempeños
1. Conduce la planificación de los instrumentos de gestión.	1. Diagnostica las características institucional, familiar y social
	2. Diseña los instrumentos de gestión escolar participativamente
2. Promueve la participación democrática a favor de los aprendizajes	3. Promueve espacios de participación en el contexto educativo.
	4. Genera un clima escolar basado en la colaboración y comunicación.

	5. Conoce estrategias de prevención y resolución de conflictos.
3. Favorece aprendizajes de calidad.	6. Gestiona el uso adecuado de la infraestructura.
	7. Gestiona el uso del tiempo en la consecución de los aprendizajes.
	8. Gestiona el uso de los recursos financieros de la institución
	9. Gestiona estrategias para prevenir situaciones de riesgo.
4. Lidera procesos de evaluación	10. Implementa estrategias de transparencia de rendición de cuentas.
	11. Conducción de los procesos de autoevaluación.

DOMINIO 2: Orientación de los Directores en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Este dominio está ligado a las competencias del directivo hacia el desarrollo de la profesionalidad y el proceso de acompañamiento para la mejora de los aprendizajes.

5. Promueve y lidera los aprendizaje	12. Gestiona la formación de los docentes
	13. Genera reflexión de las prácticas pedagógicas que realiza.
	14. Estimula a los docentes, en innovaciones e investigaciones.
6. Gestiona los procesos pedagógicos.	15. Orienta la participación en la planificación curricular.
	16. Propicia el aprendizaje colaborativo.
	17. Orienta el uso correcto de estrategias
	18. Monitorea respecto a la evaluación.

Fuente: Elaboración propia tomando los insumos del Marco de Buen Desempeño Directivo (2014).

1.2.1.4. Teorías del liderazgo.

Rodríguez, R. (7 setiembre 2018). *“La mente es maravillosa”*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>. Se presenta las siguientes teorías:

Teorías del «Gran Hombre».

Esta teoría afirma que el líder tenía la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otras/os se convirtieran en sus seguidores. Según esta teoría los líderes nacen, no se hacen. Los líderes nacían ya con ese don de ser líderes y deberían cumplirla como tal.

Teorías de contingencia.

En esta teoría el líder verdaderamente efectivo no interviene solo las cualidades de líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto. Se hace referencia cómo un líder influye en sus seguidores y cómo trabaja para conseguir sus objetivos. El éxito depende de las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación.

Teorías del comportamiento.

Se fundamenta esta teoría en que los líderes se constituyen en un contexto privilegiado de liderazgo, si estos se forman en un círculo de líderes, tendrán la preparación adecuada para ser un máximo regente. Basándonos en formación por comportamientos e interacciones con líderes que hacen que evoquemos y compartamos un liderazgo en común; la

constante comunicación y estar inmersos en el grupo de líderes hace que se crezca como un regente al servicio de su comunidad.

Teorías participativas.

Ser un buen líder participativo es aquel que comparte el sentimiento de pertenencia y que haga sentir valorado a aquel miembro del grupo. Se dará la posibilidad a otros para que también entreguen su opinión; la inclusión de los demás en el proceso de toma de decisiones del líder es vital en las teorías del liderazgo participativo. Se busca en esta teoría la empatía y el valor productivo de cada integrante de la asociación, valorando su aporte y habilidad.

Teorías de gestión.

Se centran esta teoría en un sistema de recompensas y castigos, es decir, en un sistema de gestión del desempeño de los individuos por parte de líderes en los que se premia el éxito y se castigan los fallos. Es el cumplimiento de los compromisos mutuos la base de la confianza entre el líder y sus seguidores. Se fortalece de esta manera la relación, comportando un ambiente mutuamente beneficioso. Se centran en el papel de la supervisión, la organización y el rendimiento grupal.

Teorías de relaciones o transformacionales.

La autoestima se pone en foco en esta teoría, brinda la oportunidad a los conformantes de la organización a sentirse bien y realizados con el aporte a la empresa ello contribuye a alcanzar niveles muy valorativos de motivación. Se fortalece el compromiso con la misión y visión de la organización buscando un logro y beneficio común desde una perspectiva ética y moral. Se centran en las conexiones formadas entre líderes y seguidores. Esta teoría no solo se

centra en el rendimiento del grupo, sino también se interesa porque cada uno de los miembros del grupo pueda desarrollar todo su potencial.

1.2.2. Desempeños Docente

1.2.2.1. Concepto de desempeño.

Según Chiavenato (2007), “las acciones o conductas observados en los trabajadores que son apreciables y contribuyen al resultado positivo de los objetivos de la organización se denomina desempeño” (p 52).

“Desempeño es el desenvolvimiento útil para una empresa y que puede ser medido por su empeño y trabajo arduo” (Ramos, 2014) es decir, cada miembro de la organización cumple una obligación, realiza una actividad y debe dedicarse a una tarea específica.

“El desempeño es la demostración aptitudinal del trabajador destacando la influencia en su comportamiento” (Acosta, 2018), se puede aducir que el desempeño son acciones y comportamientos relevantes enmarcados a los objetivos organizacionales y las conductas positivas de los empleados contribuyen al desarrollo y mejora de la institución.

1.2.2.2. Concepto de desempeño docente.

Conceptualizan al desempeño docente como la acción de la práctica profesional docente que se desarrolla dentro y fuera del aula que fortalece una cultura institucional democrática y pedagógica (Martínez y Lavín, 2017, p. 6), el desempeño docente responde a la necesidad que tiene el docente para afrontar los cambios y demandas sociales que le obligan a mantener una constante preparación sobre sus capacidades y conocimientos.

El desempeño docente se cimienta a variados aspectos principalmente como ejemplo y guía del aprendizaje (Martínez y Lavín, 2017, p. 2). Todo docente facilita el aprendizaje y favorece una formación de ciudadanos probos y bien formados.

Romero (2014), señala al desempeño docente como: “el quehacer pedagógico que se muestra mediante el desarrollo de sus funciones pedagógicas, la planificación y organización de las áreas curriculares, su rol en las dimensiones de evaluación, su conducta, el compromiso con su institución educativa”. (p. 36).

Ponce (2005), desempeñarse como profesor, “es la interacción del docente de acuerdo a sus capacidades técnico, social, didácticas en el contexto educacional para poder orientar, tutelar, monitorear, retroalimentar, comprender y evaluar”. (p. 114)

1.2.2.3. Teorías del desempeño.

Klingne y Nalbandian (2002), manifiestan que “el docente es un profesional de la educación, su trabajo está ligado al quehacer pedagógico; por lo mismo, las teorías están referidas a todo trabajador público y su administración. El desempeño es una herramienta que mide el conocimiento que posee cada uno de los proveedores como los clientes internos”. (Chiavenato, 2009, p. 14). Se hace evidente profundizar el desempeño del docente y de cómo llevarlo a acabo de la mejor manera y los estudiantes puedan asimilar positivamente. Se podría hablar de un buen o un mal desempeño, el cual será medido por una observación sistemática al docente y su forma de llevar la enseñanza a sus escolares, existen teorías que re relacionan íntimamente con la concepción de desempeñarse, solo se logrará percibir estando cerca del docente y verificar como realiza su trabajo pedagógico en su aula y como fluye su enseñanza para que los estudiantes puedan asimilar de la mejor

manera y el aprendizaje sea significativo y duradero en los escolares; así el desempeño será eficiente.

Teoría de la equidad.

Adams (1965), explica en su estudio “Teoría de la equidad” el jefe relacionado con el trabajador respecto a la sociabilidad que recibe: lo que es justo o que es injusto. Es posible que las personas se sientan desmotivadas cuando perciben que son tratadas arbitrariamente, humillados, mal remunerados, surge la nerviosismo y desánimo por querer hacer mejor su trabajo y cumplir su rol adecuadamente. Según la teoría de la equidad, una persona percibirá un trato justo si considera que la relación entre los resultados que obtienen (salidas) y sus contribuciones (insumos) es equivalente a la de las personas de referencia (referentes).

Teoría de las expectativas.

Vroom (1964), esta teoría denominada “Teoría de las expectativas” se centra en los sentimientos de satisfacción de los trabajadores para mejorar su desempeño laboral, Vroom afirma que todo empleado debe esforzarse para realizar un trabajo efectivo que le permitirá conseguir beneficios y recompensas; así mismo, también se actúa para el crecimiento personal, social, familiar y laboral, incentivados por metas trazadas.

1.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente

DOMINIO 1 : Preparación para el aprendizaje

Vislumbra la organización del trabajo pedagógico con la elaboración de documentos curriculares y presenta las metodologías y estrategias de enseñanza.

Competencias	Desempeños
1. Conoce las características de sus estudiantes.	1. Conoce las características socioculturales de los escolares
	2. Demuestra conocimientos del área curricular que enseña.
2. Planifica la enseñanza	3. Elabora su programación curricular adecuadamente.
	4. Selecciona los contenidos de acuerdo a su contexto
	5. Selecciona recursos para su aprendizaje.
	6. Evalúa de manera permanente, formativa y diferencial
	7. Plantea la secuencia lógica de las sesiones de aprendizaje.

DOMINIO 2 : Enseñanza para el aprendizaje

Este dominio presenta la guía de cómo enseñar, el clima institucional favorable, dominio de contenido de cada área, motivación estudiantil, desarrollo de estrategias, metodologías, utilización adecuada de recursos y materiales educativos y otros aspectos que involucran la enseñanza del docente.

Competencias	Desempeños
3. Crea un clima adecuado para el aprendizaje	8. Construye relaciones interpersonales
	9. Promueve un ambiente acogedor en su enseñanza.
	10. Demuestra respeto a los estudiantes con necesidades especiales
	11. Soluciona problemas con diálogo apropiado

4. Conducción de la enseñanza	12. Soluciona problemas reales, utilizando su inteligencia.
	13. Desarrolla estrategias didácticas que promueven el pensamiento crítico y creativo.
	14. Utiliza recursos y materiales necesarios en la sesión de aprendizaje
5. Evalúa el aprendizaje y retroalimentación	15. Utiliza métodos que le permitan evaluar eficientemente
	16. Sistematiza las evaluaciones y la retroalimentación
	17. Comparte oportunamente los resultados evaluados.

DOMINIO 3 : Participación en la gestión de la escuela.

Comprendido por la activa intervención en la gestión de las instituciones educativas o redes educativas; así mismo, se presenta la comunicación y buen entendimiento con los que conforman la comunidad educacional y un buen clima laboral junto a la comunidad y la responsabilidad de los padres en el aprendizaje de sus menores hijos, estableciendo la colaboración y corresponsabilidad de cada uno de los partícipes en la formación continua de cada escolar.

Competencias	Desempeños
6. Participa activamente en la gestión de la I.E.	18. Intercambia experiencias en la organización del trabajo pedagógico y otros.
	19. Participa en la tarea del P.E.I.
	20. Desarrolla proyectos de investigación
7. Establece respeto, colaboración y corresponsabilidad	21. Fomenta el trabajo colaborativo
	22. Integra saberes culturales en su enseñanza
	23. Comparte los logros de su labor pedagógica.

DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad

Se le da importancia a la necesidad de reflexionar sobre la práctica docente, como forma de afianzar la identidad profesional y en ejercer la profesión desde una actitud de respeto a los derechos de las personas, demostrando un compromiso social.

Competencias	Desempeños
8. Reflexiona en su práctica docente	24. Reflexiona sobre su conocimiento pedagógico.
	25. Participa en experiencias significativas
9. Ejerce su profesión con ética de respeto	26. Actúa de acuerdo su ética docente
	27. Respeta los derechos humanos, en sus decisiones acertadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de insumos del Marco de Buen Desempeño Docente. (2012), se considera los más importantes.

1.2.2.5. La Jornada Escolar Completa (JEC)

El Ministerio de Educación (2014), afirma sobre la Jornada Escolar Completa que “es un modelo educativo de servicio que propone el Ministerio de Educación Peruano para atender mejor las necesidades e intereses que los y las adolescentes presentan en la actualidad” (p.16).

La Jornada Escolar Completa contempla un acompañamiento cercano tanto a profesores como a Directivos y personal de apoyo en la implementación de distintos componentes y procesos que forman parte de la propuesta en aspectos pedagógicos y de gestión, a cargo del personal contratado por el MINEDU. También permite a los docentes desplegar todas sus capacidades y conocimientos a través de estrategias, técnicas y recursos unidos a la propuesta de una gestión eficiente, que asegure las condiciones para brindar un servicio educativo óptimo.

Permite reforzar la relación entre los docentes y sus estudiantes, mediante la adquisición de aprendizajes dentro de un clima educativo fundado en valores que propician una sana convivencia, esto se logrará a través de una propuesta de tutoría que enfatice un rol que es inherente a todo docente: el de acompañante y orientador del proceso educativo de sus estudiantes, atendiendo todas sus dimensiones como ser humano.

Este modelo educativo apoya con dotación de recursos tecnológicos: laptops, proyectores multimedia con ecran y conectividad a internet; mobiliario: reposición de carpetas y sillas para los alumnos, reposición de escritorios para docentes y estantería para aulas; mantenimiento de servicios higiénicos, implementación progresiva de módulos prefabricados; aulas funcionales: aulas implementadas con recursos educativos especializados para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de una determinada área curricular.

Objetivo General.

Mejorar la calidad del servicio de educación secundaria ampliando las oportunidades de aprendizaje de los y las estudiantes de instituciones educativas públicas del nivel secundario, promoviendo el cierre de brechas y la equidad educativa en el país.

Objetivo Especificos.

- Implementar una oferta pedagógica pertinente que responda a las características, intereses y necesidades de los estudiantes a través de la implementación de diversas estrategias didácticas con el uso de recursos tecnológicos y la aplicación de herramientas pedagógicas.
- Promover Una gestión eficiente centrada en los aprendizajes contando con personal directivo, docente, de apoyo pedagógico y de soporte suficiente y competente, que promueve espacios de participación al interior de la institución educativa que generen una convivencia favorable para la formación de los estudiantes.
- Contribuir Con la mejora del servicio educativo del nivel secundario mediante la dotación de infraestructura, mobiliario, equipamiento y materiales educativos suficientes y adecuados para la implementación de la Jornada Escolar Completa.

Características de la Jornada escolar completa

El Ministerio de Educación (2014), presenta las características mas idoneas que identifican a una institucion educativa con Jornada Escolar Completa.

- a) Una gestión escolar centrada en los aprendizajes de calidad.

- b) Búsqueda de sobresalir como estudiante donde puedan opinar coherentemente, propóngame situaciones de mejoras y actúen como educandos.
- c) Clima escolar favorable donde todos estén a gusto y mancomunadamente
- d) Aprendizaje centrado en el sujeto y su contexto.
- e) Participación de la familia en el acompañamiento y supervisión de los quehaceres en el colegio.
- f) Adiciona semanalmente 10 hora pedagógica.

1.3. Definición de Términos Básicos.

Liderazgo: Es la capacidad que posee un líder de promover la mejora continua o progresivamente o por voluntad propia para motivar hacia las metas ineludibles y a crear un ambiente próspero, donde todos se sientan a gusto y se sienta el disfrute máximo de haber logrado una meta". (Pozner, 2014)

Liderazgo pedagógico: Es el trabajo que ejerce el directivo, convirtiéndolo en un líder que influencia e incide en la en los integrantes de la comunidad magisterial, su labor primordial es de incentivar e inducir a los docentes a lograr las intencionalidades y objetivos compartidas de la institución educativa y la participación democrática de la comunidad educacional. (Ministerio de Educación, 2014)

Desempeño: Es la actuación visible de un individuo que pueden ser descritas y evaluadas; es decir es el grado de desenvolvimiento en algún aspecto. Está expresada en su competencia y pueda contribuir a un resultado positivo dentro de la organización. (Chiavenato, 2007)

Desempeño docente. Es el quehacer pedagógico que se muestra mediante el desarrollo de sus funciones pedagógicas, la planificación y organización de las áreas curriculares, su rol en las dimensiones de evaluación, su conducta, el compromiso con su institución educativa". (Romero, 2014)

Jornada Escolar Completa (JEC): Es un modelo educativo en el nivel secundario para brindar más atención y lograr mejores oportunidades de aprendizajes, brindando monitoreo al estudiante; además busca la implementación de buena infraestructura adicional para mejorar los servicios educativos y servicio de recursos tecnológicos. (Ministerio de Educación, 2014).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su operacionalización

2.1.1. Variables

Variable (X): Liderazgo pedagógico

Variable (Y): Desempeño de los docentes

2.1.2. Operacionalización

Liderazgo Pedagógico.

Es la que ejerce influencia en los agentes de la institución educativa; es decir, es en la persona del director y demás integrantes del equipo directivo quienes van a conducir la institución apuntando a un horizonte donde se desea llegar. Esta variable cuenta con dos (2) dimensiones:

- Gestión para la mejora de los aprendizajes.
- Orientación de los procesos pedagógicos

Desempeño de los Docente

Es el acatamiento de las funciones pedagógicas dentro y fuera del aula por parte del profesor; es decir, el docente desarrolla sus funciones pedagógicas, la planificación y organización de las áreas curriculares, su rol en las dimensiones de evaluación, su conducta, el compromiso con su institución educativa y técnicas de enseñanza. Esta variable posee cuatro (4) dimensiones:

- Preparativo para un mejor aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje
- Participación en la gestión de la escuela
- Desarrollo de la profesionalidad

2.2. Formulación de hipótesis

2.2.1. Hipótesis Alterna.

Ha: Existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Secundarias con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena 2019.

2.2.2. Hipótesis Nula.

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Secundarias con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena 2019.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo explicativo. Arias (2012), “se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos mediante la prueba de la hipótesis, sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos”. (Lafuente y Marín, 2008) se puede elegirse una investigación explicativa para entender comportamiento de las variables y cuantificar sus relaciones, con este tipo de investigación tratamos de conocer la estructura de los factores que influyen en una variable.

El trabajo de investigación buscó dilucidar el por qué influye el Liderazgo Pedagógico en el Desempeño de los Docentes, logrando un estudio de causa – efecto, del Director sobre los docentes”. (Supo, 2017).

El estudio perteneció al modelo de investigación cuantitativa; “el conocimiento debe ser objetivo de análisis estadístico inferencial” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó es no experimental, “porque no se manipuló ninguna variable, sino que se observó al hecho como tal para posteriormente ser analizado”. (Hernández, 2010). La investigación fue de nivel descriptivo; es decir, “se comprendió la descripción, observaciones y comentarios del contexto estudiado, y la constitución o causa de los problemas”. (Tamayo, 2013, p. 35).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por las cuatro (04) Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena. Los elementos de estudio fueron los directores y los docentes (nombrados y contratados) que estuvieron laborando en el año lectivo 2021; teniendo en cuenta el año escolar 2019, como referente, la población se obtuvo un total de 117.

3.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra se ha determinado mediante la aplicación de la fórmula para muestras finitas. Arkin & Colton (1995), la muestra fue probabilística y se tomó de manera aleatoria simple (p. 78). Tomando en cuenta la población se obtuvo una muestra de 90 participantes.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Sustituyendo los datos para la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 117}{0.05^2 (117 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 90$$

El tamaño de muestra se distribuyó en forma proporcional de la siguiente manera.

Estrato	Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa	Total Población (Nh)	Muestra (nh)
1	Padre Agustín López Pardo	42	32
2	María Inmaculada	25	19
3	Padre Nicolás Giner	27	21
4	La Salle	23	18
TOTAL		117	90

3.3. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de los datos más relevantes se realizó, como se muestra en el siguiente cuadro.

Variables	Técnica	Instrumentos
Liderazgo pedagógico	Encuesta.	Cuestionario
Desempeño de los docentes	Observación.	Ficha de observación

Los instrumentos se determinaron mediante el juicio de jueces o método Delphi. Los resultados de la revisión deben alcanzar como mínimo 0.80 en el coeficiente de correlación calculado.

En ese sentido, El cuestionario, sobre Liderazgo Pedagógico, se llevó a cabo mediante la confiabilidad de SPEARMAN BROWN, y el coeficiente de correlación de PEARSON para medir la consistencia interna para Items politómicos, luego de una prueba piloto, se obtuvo el valor = 0,96 lo que representa un nivel de confiabilidad MUY ALTA. La ficha de observación sobre Desempeño de los docentes, se llevó a cabo mediante la confiabilidad de SPERAMAN BROWN, y el coeficiente de correlación de PEARSON para medir la consistencia interna para Items politómicos, luego de una prueba piloto, se obtuvo el valor = 0,85 lo que representa un nivel de confiabilidad ALTA.

Como se aprecia en el cuadro anterior, los instrumentos empleados son el cuestionario dirigido a los directores y aplicada por los docentes y una ficha de observación dirigido a los mismos docentes y aplicada por el investigador en las Instituciones Secundarias con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena.

3.4. Procedimientos de recolección de datos.

Se aplicaron los siguientes procedimientos:

- a) Se determinó el tamaño de la muestra y selección de los sujetos.
- b) Diseño de los Instrumentos de recolección de datos y validez y confiabilidad, mediante el coeficiente de confiabilidad SPEARMAN BROWN, y el coeficiente de correlación de PEARSON.
- c) Coordinación con la dirección y docentes de las instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena, para el permiso y colaboración correspondiente.
- d) Aplicación de los Instrumentos
- e) Ordenamiento, procesamiento y análisis estadístico de los resultados obtenidos.

3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

3.5.1. Técnicas de procesamientos

La información se procesó en forma computarizada utilizando el programa estadístico SPSS versión 26 y la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2016, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

3.5.2. Análisis de los datos

El análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva y luego se utilizó los conocimientos de la estadística inferencial, en nuestro caso, haciendo uso de la estadística no paramétrica, puntualmente de las pruebas de Wilcoxon,

Wald Wolfowitz y adicionalmente para confirmar resultados utilizamos las pruebas de Friedman y Kendall, para la prueba de la hipótesis.

3.6. Aspectos éticos.

En la investigación el comité de Ética de la Escuela del Postgrado revisó meticulosamente y aprobó el estudio garantizado el derecho a la intimidad, confidencialidad, sobre la base del consentimiento informado, poniendo de manifiesto el carácter anónimo de la encuesta y observaciones dirigidas. Los usos de los datos sólo fueron con fines estadísticos, no se manipularon bajo ningún motivo los resultados obtenidos mediante la encuesta y la observación.

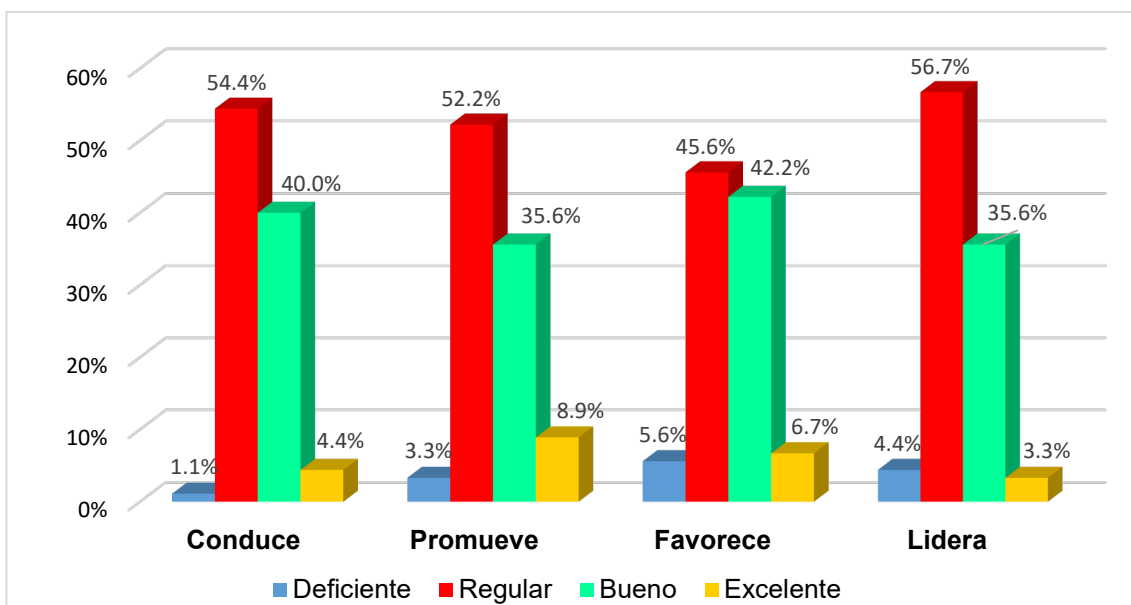
CAPÍTULO IV: RESULTADO

1. En relación al objetivo uno, Determinar el liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena, 2019. Se presentan las siguientes tablas y gráficos estadísticos.

Tabla 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Gestión de las condiciones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Conduce la planificación	1	1,1	49	54,4	36	40,0	4	4,4	90	100,0
Promueve la participación	3	3,3	47	52,2	32	35,6	8	8,9	90	100,0
Favorece las condiciones de aprendizaje	5	5,6	41	45,6	38	42,2	6	6,7	90	100,0
Lidera procesos de evaluación	4	4,4	51	56,7	32	35,6	3	3,3	90	100,0

Gráfico 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes



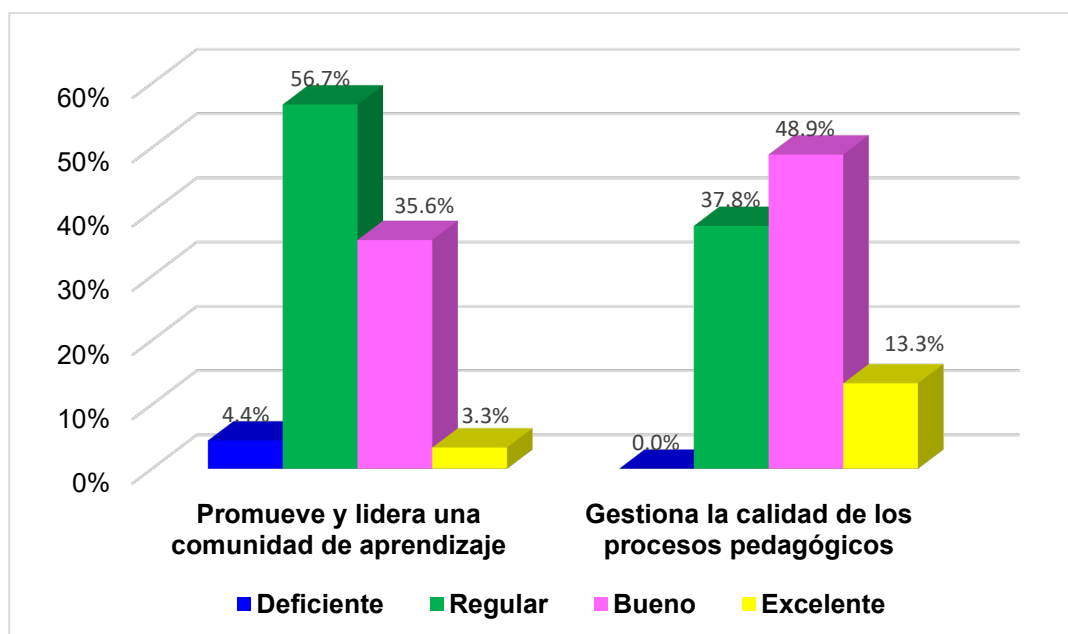
En la tabla y gráfico 1, sobre la Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizajes, se observa que, 54.4% de los docentes afirman que la conducción de la planificación en las instituciones secundarias JEC de

la ciudad de Requena, es regular; asimismo, el 52.2% también evidencia que promueve la participación democrática regularmente, de igual manera, el 45.6% favorece de forma regular las condiciones de aprendizaje de los estudiantes, evidenciándose también que, el 57.7% lideran regularmente en los procesos de evaluación.

Tabla 2: Orientación de los procesos pedagógicos

Orientación de los procesos pedagógicos	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	4	4,4	51	56,7	32	35,6	3	3,3	90	100,0
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	0	0,0	34	37,8	44	48,9	12	13,3	90	100,0

Gráfico 2: Orientación de los procesos pedagógicos



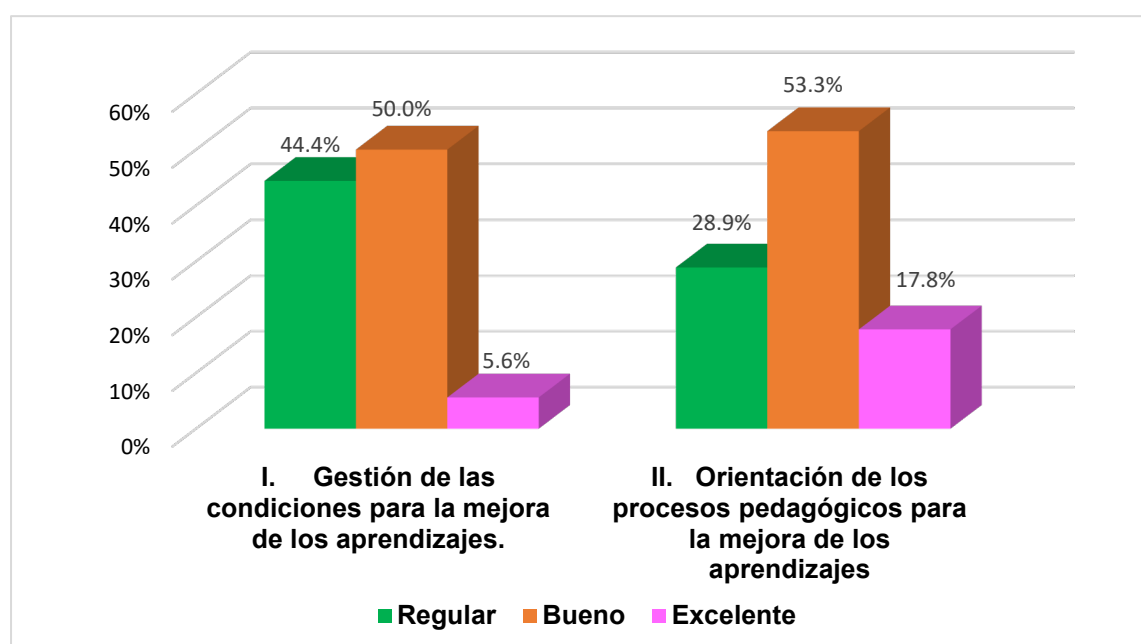
De la tabla y gráfico 2, sobre la Orientación de los procesos pedagógicos, se expresa, 56.7% el Líder Pedagógico promueve regularmente una comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas Secundarias JEC

y gestiona los procesos pedagógicos de calidad en un 48.9% expresándose bienamente en el porcentaje más considerable.

Tabla 3: Dimensiones del Liderazgo pedagógico

Dimensiones del Liderazgo	Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
I. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	40	44,4	45	50,0	5	5,6	90	100,0
II. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	26	28,9	48	53,3	16	17,8	90	100,0

Gráfico 3: Dimensiones del Liderazgo pedagógico



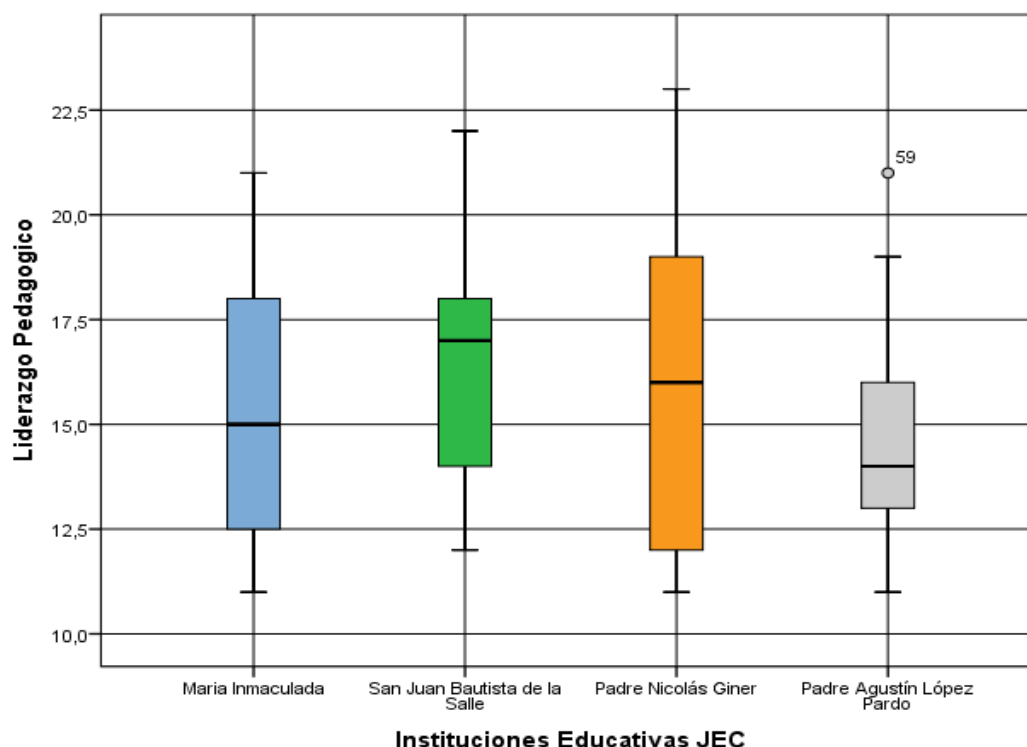
Sobre las Dimensiones del Liderazgo pedagógico, en la tabla y gráfico 3, se afirma que, el 50% de los directores gestionan bienamente las situaciones para mejorar el aprendizaje, en los colegios Secundarios JEC de la ciudad de Requena y el 53.3% Orientan los procesos de enseñanza para poseer un mejor resultado de aprendizaje, representando el más alto porcentaje, bueno.

Tabla 4: Liderazgo Pedagógico en las Instituciones Educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena

Instituciones Educativas JEC	Liderazgo Pedagógico				
	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo
María Inmaculada	11	12,5	15	18	21
San Juan Bautista de la Salle	12	14,25	17	17,75	22
Padre Nicolás Giner	11	12	16	19	23
Padre Agustín López Pardo	11	13	14	16	21

Q1=Cuartil 1 Q3=Cuartil 3

Gráfico 4: Liderazgo Pedagógico en las Instituciones Educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena



E

Pedagógico en las cuatro instituciones del nivel secundario JEC de la ciudad de Requena, se aprecia que la institución educativa que posee un mejor liderazgo pedagógico es San Juan Bautista de la Salle; ya que observa la más alta tendencia de 17 en la mediana, seguido de Padre Nicolás Giner,

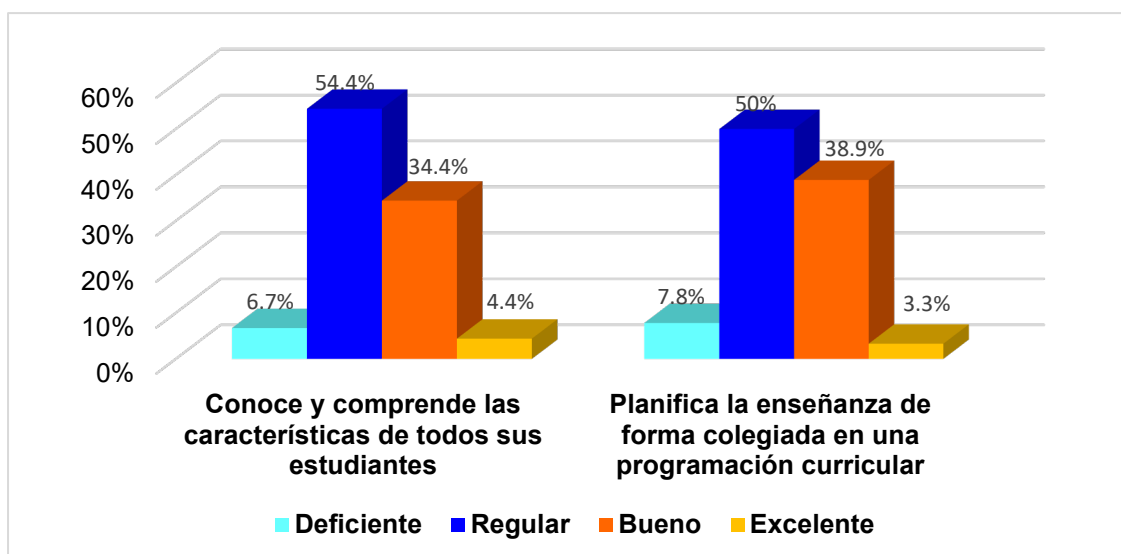
que posee una mediana en 16, prosigue la institución María Inmaculada con un liderazgo con tendencia 15 de mediana y finalmente en menor medida de liderazgo es la Institución Padre Agustín López Pardo, ya que posee una mediana expresada en 14. Sin embargo, apreciamos también que presentan cierto grado de asimetría, pues los valores del cuartil 1 frente al cuartil 3, están distanciados de la mediana, con cierto equilibrio en las instituciones de María inmaculada y Nicolás Giner.

2. Correspondiente al objetivo dos, Determinar el Desempeño Docente en las Instituciones Secundarias con JEC de la ciudad de Requena, 2019. Se presentan las siguientes tablas y gráficos estadísticos.

Tabla 5: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	6	6,7	49	54,4	31	34,4	4	4,4	90	100,0
Planifica la enseñanza de forma colegiada en una programación curricular	7	7,8	45	50,0	35	38,9	3	3,3	90	100,0

Gráfico 5: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

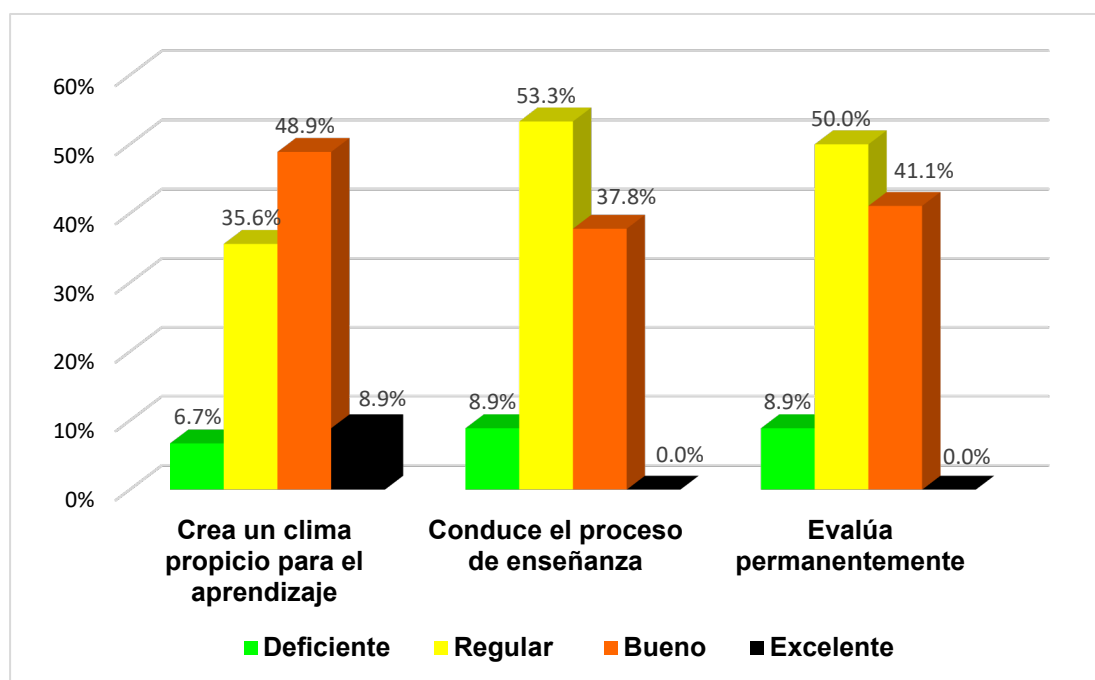


En la tabla y grafico 5, sobre la como se prepara para llevar el aprendizaje, se observa que, el 54.4% de los docentes tiene conocimiento de las particularidades características de cada estudiante en las instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena de forma regular y planifica la enseñanza en una programación curricular en 50% expresándose regularmente en el porcentaje más alto.

Tabla 6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Crea un clima propicio para el aprendizaje	6	6,7	32	35,6	44	48,9	8	8,9	90	100,0
Conduce el proceso de enseñanza	8	8,9	48	53,3	34	37,8	0	0,0	90	100,0
Evalúa permanentemente	8	8,9	45	50,0	37	41,1	0	0,0	90	100,0

Gráfico 6: Enseñanza para el aprendizaje



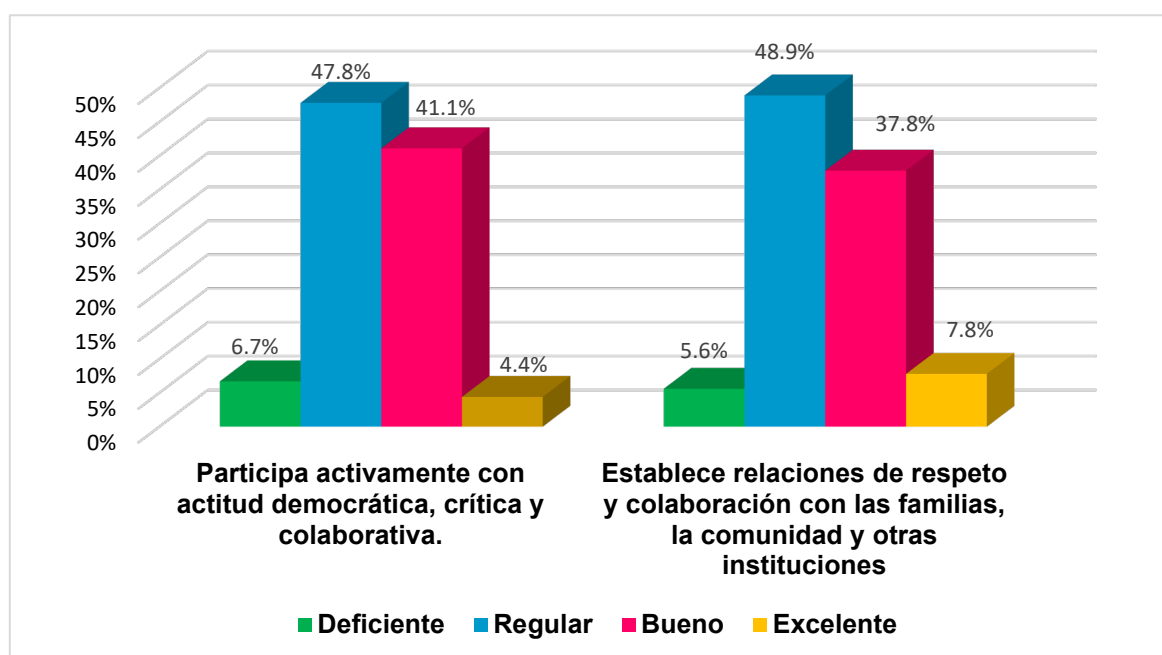
En la tabla y grafico 6, sobre la Enseñanza del docente para poder asimilar el aprendizaje correspondiente los estudiantes, se observa que, 48.9% de los profesores es bueno la creación de un clima apropiado para el

aprendizaje, en las instituciones secundarias JEC de la ciudad de Requena, el 53.3% es regular la conducción del proceso de enseñanza y 50% Evalúan permanentemente en forma regular el aprendizaje y retroalimentación, siendo el más alto porcentaje.

Tabla 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Participación en la gestión de la escuela	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.	6	6,7	43	47,8	37	41,1	4	4,4	90	100,0
Establece relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad	5	5,6	44	48,9	34	37,8	7	7,8	90	100,0

Gráfico 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



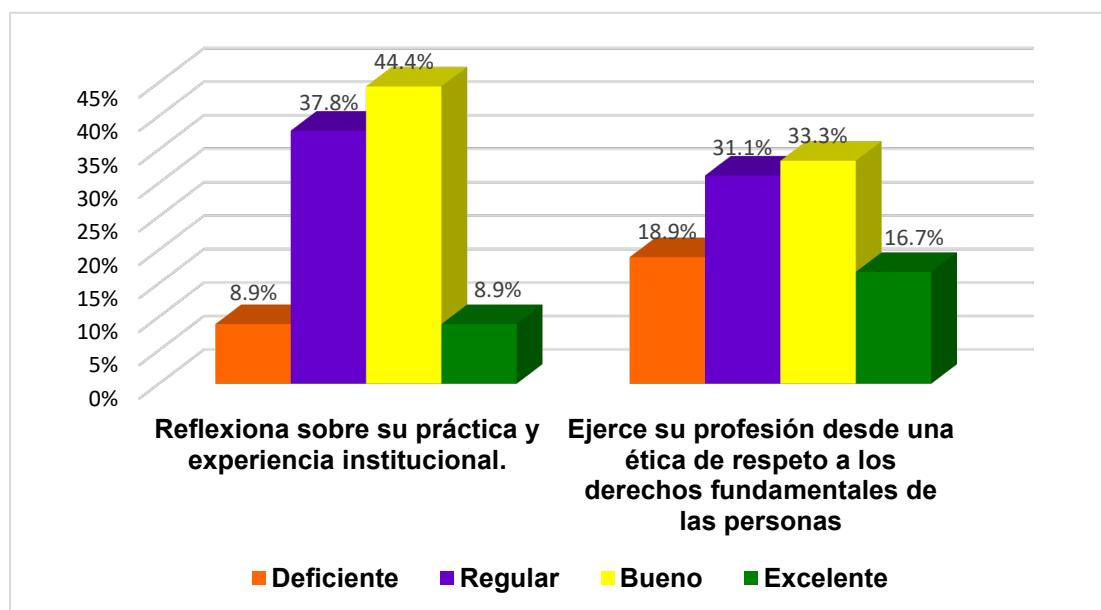
De la tabla y gráfico 7, sobre la Participación de los profesores en la gestión de la institución educativa relacionada a la comunidad, se observa que, el 47.8% de los docentes participan activamente con una condición democrática, crítica y colaboración del aprendizaje de forma regular, en las instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena, el 48.9% establece relaciones

de respeto y colaboración con las familias, la comunidad y otras instituciones regularmente, considerándose el más alto porcentaje.

Tabla 8: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	8	8,9	34	37,8	40	44,4	8	8,9	90	100,0
Ejerce su profesión desde una ética de respeto	17	18,9	28	31,1	30	33,3	15	16,7	90	100,0

Gráfico 8: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



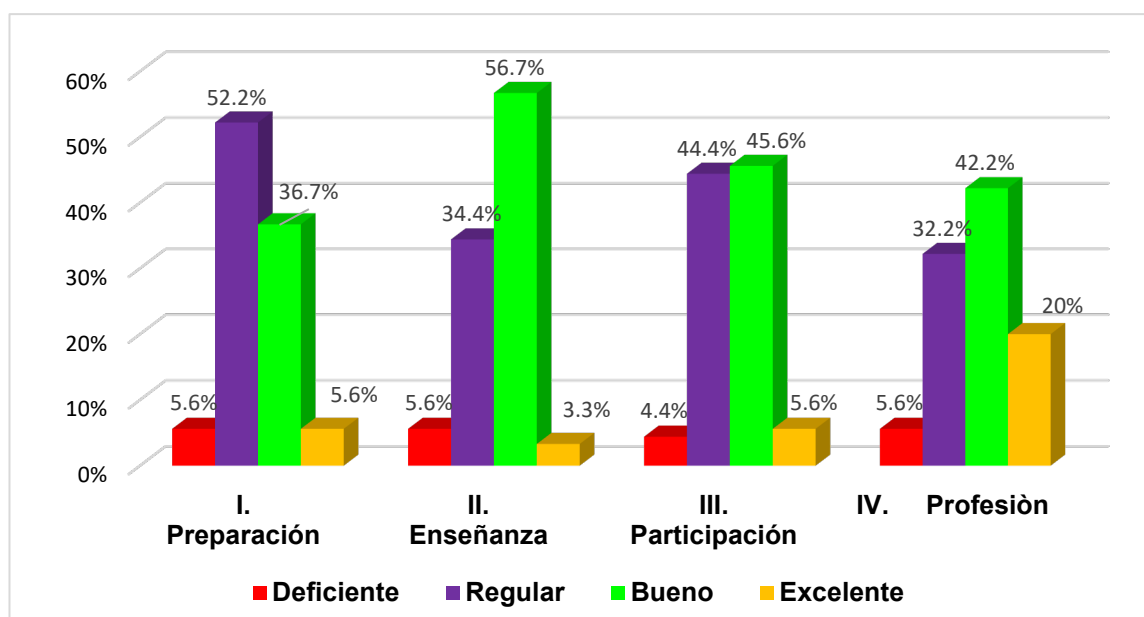
En la tabla y gráfico 8, sobre el Desarrollo de su profesión e identidad docente, se aprecia que, el 44.4% de los docentes reflexionan cuidadosamente en el desarrollo de la práctica y experiencia institucional buenamente, en las instituciones secundarias JEC de Requena y el 33.3%

es bueno el ejercicio de la profesión docente desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Tabla 9: Dimensiones del Desempeño docente

Dimensiones del Desempeño docente	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	5	5,6	47	52,2	33	36,7	5	5,6	90	100,0
II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5	5,6	31	34,4	51	56,7	3	3,3	90	100,0
III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	4	4,4	40	44,4	41	45,6	5	5,6	90	100,0
IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5	5,6	29	32,2	38	42,2	18	20,0	90	100,0

Gráfico 9: Dimensiones del Desempeño docente



Sobre las Dimensiones del Desempeño Docente, se expresa en la tabla y gráfico 9 que, el 52.2% de los Docentes preparan el aprendizaje para sus estudiantes en forma regular, en las instituciones secundarias JEC de Requena, el 56.7% es buena la enseñanza que brindan los maestros en cada una de sus instituciones, el 45.6% de los docentes participan buenamente en la gestión de su escuela relacionada a la colectividad educativa y el 42.2%

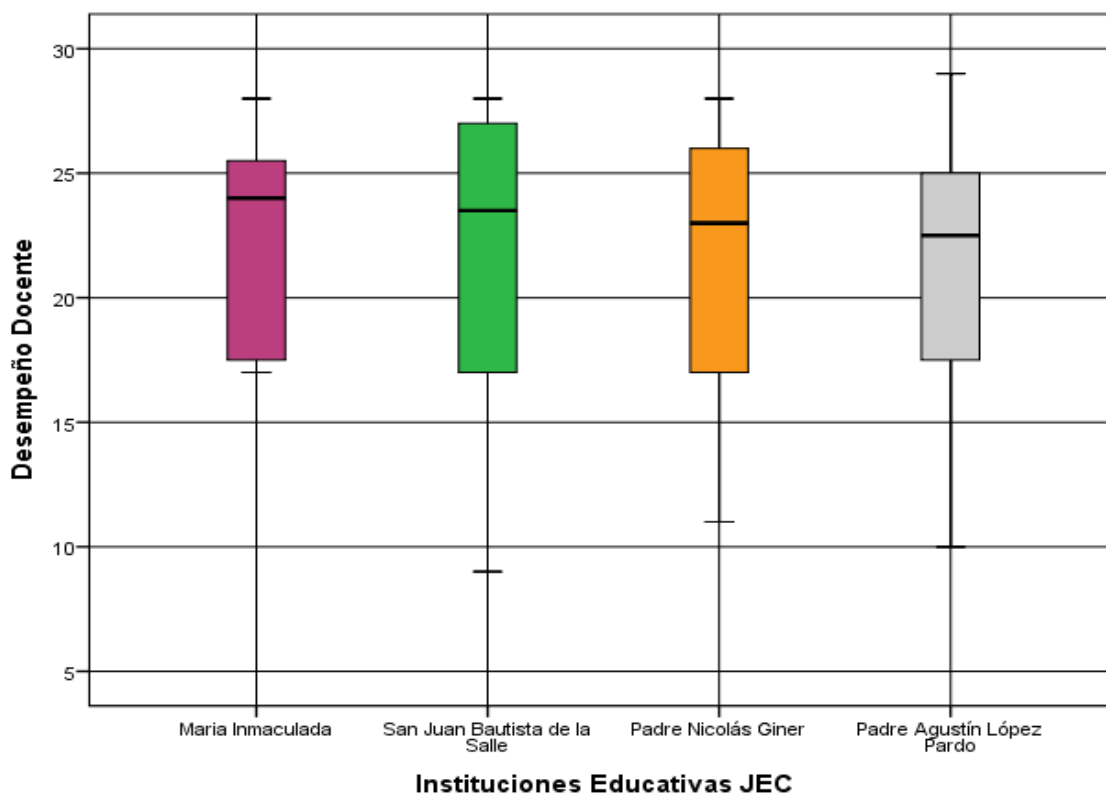
es bueno en un alto porcentaje, el progreso de la profesionalidad y la identidad que ejerce el docente.

Tabla 10: Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena

Instituciones Educativas JEC	Desempeño Docente				
	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo
María Inmaculada	17	17,5	24	25,5	28
San Juan Bautista de la Salle	9	17,25	23,5	26,75	28
Padre Nicolás Giner	11	17	23	26	28
Padre Agustín López Pardo	10	17,75	22,5	25	29

Q1=Cuartil 1 Q3=Cuartil 3

Gráfico 10: Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena



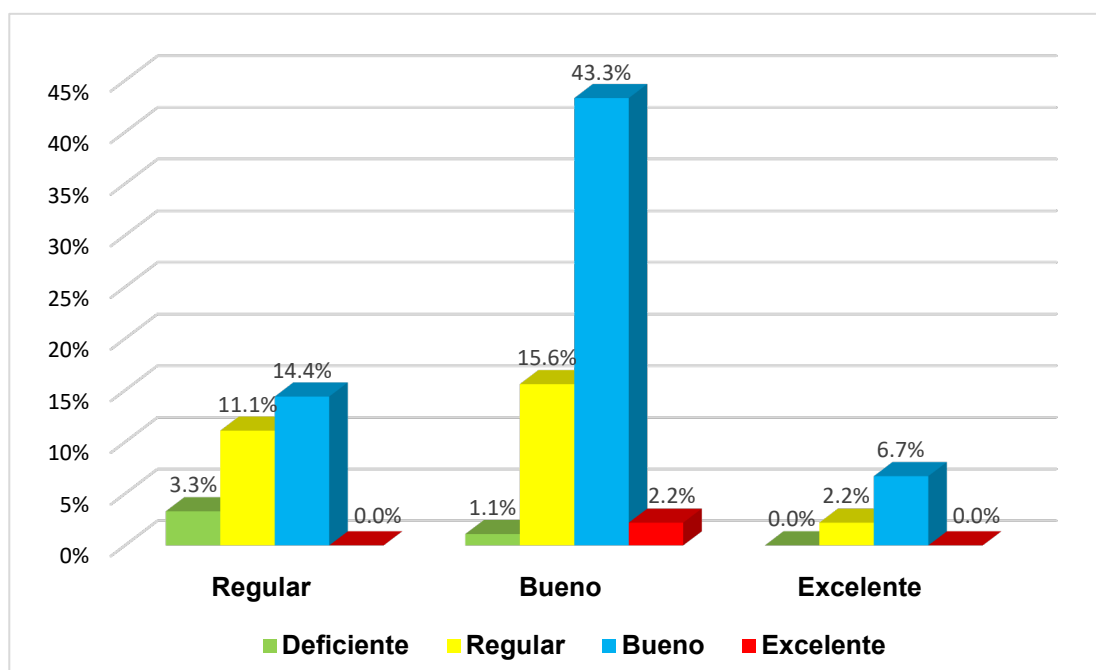
De la tabla y gráfico 10, podemos observar la comparación del Desempeño Docente en las cuatro instituciones estudiadas en la ciudad de Requena, se estima que la institución educativa que posee un mejor Desempeño Docente con la más alta tendencia de 24 en la mediana es María Inmaculada, seguido de San Juan Bautista de la Salle con una mediana de 23,5, prosigue la institución Padre Nicolás Giner con un Desempeño Docente con tendencia 23 de mediana y en menor medida de Desempeño es la Institución Padre Agustín López Pardo, ya que ostenta una mediana expresada en 22,5. También aquí, no obstante de tratarse de instituciones con líderes con la misma formación académica y religiosa, encontramos que esto no implica resultados similares, justamente porque aquí entra a tallar la persona humana con sus propias peculiaridades, lo cual se traduce en la asimetría de resultados, que varían entre una institución y otra, y que se plasma en las diferencias entre los cuartiles 1 y 3, donde la mediana no se ubica en el centro de la serie. Por ello es que para la prueba de hipótesis tuvimos que trabajar las pruebas no paramétricas.

3. Respecto al objetivo tres, establecer el grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las Instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena.

Tabla 11: Liderazgo Pedagógico en el Desempeño docente

Liderazgo Pedagógico	Desempeño docente									
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Regular	3	3,3	10	11,1	13	14,4	0	0,0	26	28,9
Bueno	1	1,1	14	15,6	39	43,3	2	2,2	56	62,2
Excelente	0	0,0	2	2,2	6	6,7	0	0,0	8	8,9
Total	4	4,4	26	28,9	58	64,4	2	2,2	90	100,0

Gráfico 11: Liderazgo Pedagógico en el Desempeño docente



De la tabla 11, sobre Liderazgo Pedagógico en el Desempeño docente en las instituciones secundarias JEC de la ciudad de Requena, se puede observar que el 28,9% de los encuestados afirman que es regular el Liderazgo pedagógico y el 3,3% alegan que el Desempeño docente es deficiente, 11,1% se observa que es regular y 14,4% es bueno.

Del 62,2% de docentes de las diferentes instituciones secundarias JEC de Requena encuestados certifica como bueno el Liderazgo Pedagógico y el 1,1% se observó que el Desempeño docente es deficiente, 15,6% regulares, 43,3% son buenos y 2,2% excelentes.

Así mismo, 8,9% de los docentes encuestados afirman como excelente el Liderazgo Pedagógico, 2,2% del Desempeño docente es regular, el 6,7% es bueno, teniendo como meta llegar a un porcentaje más alto.

4. Respecto a la hipótesis, de investigación planteada que busca:
Analizar si
“Existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes en las instituciones JEC de la ciudad de

Requena, 2019". Primero, evaluamos la normalidad o no de la información recogida respecto a las variables en estudio:

Prueba de normalidad del Liderazgo Pedagógico en el Desempeño Docente

Medidas	Kolmogorov-Smirnov	
	Liderazgo Pedagógico Puntaje Total	Desempeño Docente Puntaje Total
Media	2.8	2.62
Desviación Estándar	0,58	0,592
Estadístico de prueba	0,129	0,151
P=Significancia	0,005 [©]	0,000 [©]
Muestra	90	90

© Conexión de significación de Lilliefords.

Fuente: Datos del programa estadístico SPSS

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad a través de Kolmogórov-Smirnov, observamos que estos no siguen una distribución normal, por cuanto los P valor para ambas variables nos dan 0,005 y 0.000 que nos dicen las distribuciones no alcanzan una distribución normal al ser estos valores menores que $P=0.05$, es decir no se ajustan a los requerimientos paramétricos; por lo que debemos utilizar las pruebas no paramétricas que se justifican en este caso para efectuar las pruebas de hipótesis necesarias

En estas circunstancias los resultados expuestos en la prueba de normalidad nos llevan a buscar las opciones que mejor se ajusten en la estadística no paramétrica. Por ello aplicamos la prueba de Wald-Wolfowitz, porque trabajamos con muestras numéricas ordenadas y presentadas en intervalos y categorías establecidas en el estudio, y utilizando muestras aleatorias.

Efectuada la prueba correspondiente en el programa SPSS-26, encontramos:

Liderazgo Pedagógico, con $Z = - 6.877 \rightarrow$ prueba unilateral = 0.000

Desempeño Docente, con $Z = - 6.122 \rightarrow$ prueba unilateral = 0.000

Estos resultados concretos nos revelan que existe relación significativa entre las variables. De igual forma, para reafirmar lo encontrado, se hizo la prueba de rachas de wald-Wolfowitz, que se expresa en el siguiente cuadro:

Prueba de Rachas		
	Liderazgo Pedagógico	Desempeño Docente
Mediana	Número	Número
Valor de prueba	3	3
Z	0,236	2,669
p (bilateral)	0,814	0,008
Media		
Valor de prueba	2,81	3
Z	0,236	2,669
p (bilateral)	0,814	0,008

Encontramos P(bilateral) para la mediana y media con valores de 0,008 en ambos casos, valores menores de $P=0.05$, que nos indica la relación existente entre las variables. También se tuvo en cuenta la prueba de Wilcoxon, lo que nos permite comparar las distribuciones de las dos variables estudiadas, donde utilizamos variables numéricas y ordinales y asumimos que las distribuciones de la población son paramétricas, demostramos en el siguiente cuadro:

Rangos con signo de Wilcoxon	Liderazgo – Desempeño (Intervalos)	Liderazgo – Desempeño (Puntaje totales)
Z	-2,395 (b)	-7,336 (c)
P= Significación asintótica bilateral	0,017	0,000

b = Rangos positivos c = Rangos negativos

Estos resultados, confiesan aún más la influencia significativa de liderazgo pedagógico en el desempeño docente, en nuestra investigación.

Adicionalmente también trabajamos las pruebas de Friedman y W de Kendall, que nos permiten comparar las dos variables en estudio. En estos procedimientos utilizamos la información numérica que la trabajamos mediante puntuaciones que se someten al tratamiento estadístico de intervalos y también en categorías para el análisis descriptivo realizado antes. Las muestras obviamente son aleatorias y donde no demandamos supuestos de distribución probabilística.

a) Prueba de Friedman

Variable	Rango Acumulado
Liderazgo Pedagógico	1.57
Desempeño docente	1.43

Estadísticos de prueba de Friedman

N	90
Chi cuadrado	247,08
Grados de libertad	3
P= Significación asintótica	0.000

b) Prueba de W de Kendall

Variable	Rango Acumulado
Liderazgo Pedagógico	1.57
Desempeño docente	1.43

Estadísticos de prueba del coeficiente de concordancia de Kendall

N	90
W de Kendall(a)	0,915
Chi cuadrado	247,08
Grados de libertad	3
P= Significancia analítica	0.000

También en esta prueba, encontramos el valor de $p = 0.000$, la cual implica que hay un alto grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir de los resultados obtenidos en relación al objetivo determinar el liderazgo pedagógico, se observa que la institución San Juan Bautista de la Salle posee un mejor liderazgo pedagógico respecto a las demás instituciones, ya que observa la más alta tendencia de 17 en la mediana, seguido de Padre Nicolás Giner, que posee una mediana en 16, prosigue la institución María Inmaculada con un liderazgo con tendencia 15 de mediana y finalmente en menor medida de liderazgo es la Institución Padre Agustín López Pardo, ya que posee una mediana expresada en 14. Sin embargo, apreciamos también que presentan cierto grado de asimetría, pues los valores del cuartil 1 frente al cuartil 3, están distanciados de la mediana, con cierto equilibrio en las instituciones de María inmaculada y Nicolás Giner. Finalmente, los resultados expuestos factiblemente son por el buen trabajo que vienen realizando los líderes pedagógicos en cada una de sus instituciones, que están ligadas estrechamente a la religión católica, son monitoreadas por el Vicariato Apostólico de Requena; motivo por el cual, cumplen su trabajo casi a cabalidad, evidenciándose en los más altos porcentajes que el liderazgo es bueno. Un estudio similar se aprecia con Sánchez y Santana (2015), quienes desarrollaron una investigación en la que se observaba un gran porcentaje de docentes (40.0%) califica de satisfactorio la labor del líder pedagógico sobresaliente (32.1%); mientras que un menor porcentaje lo calificó de insatisfactorio (27.9%) descatando la labor del directivo es ardua y el quien lo profesa debe ser un individuo que posea múltiples habilidades y conocimientos a corte de la vanguardia educativa. También se encontró paridad en la investigación de García (2019), donde se determinó que los colegios de educación secundaria gozan de una coordinación pedagógica consistente a lo establecido por la legislación española; de igual forma, se considera que la coordinación es buena, pero es mejorable y que está siempre sujeta a la disposición del equipo directivo. Concluyó que existe una propensión en la dirección para delegar funciones y cuestiones al equipo técnico de coordinación pedagógica con cada uno de los sub funcionarios.

Respecto al objetivo Determinar el Desempeño Docente se aprecia, que la institución educativa que posee un mejor Desempeño Docente con la más alta tendencia de 24 en la mediana es María Inmaculada, seguido de San Juan Bautista de la Salle con una mediana de 23,5, prosigue la institución Padre Nicolás Giner con un Desempeño Docente con tendencia 23 de mediana y en menor medida de Desempeño es la Institución Padre Agustín López Pardo, ya que ostenta una mediana expresada en 22,5. También aquí, no obstante de tratarse de instituciones con líderes con la misma formación académica y religiosa, encontramos que esto no implica resultados similares, justamente porque aquí entra a tallar la persona humana con sus propias peculiaridades, lo cual se traduce en la asimetría de resultados, que varían entre una institución y otra, y que se plasma en las diferencias entre los cuartiles 1 y 3, donde la mediana no se ubica en el centro de la serie. Por ello es que para la prueba de hipótesis tuvimos que trabajar las pruebas no paramétricas. Se evidenció los más altos porcentajes que el desempeño docente es bueno con tendencia muy cercana a regular. Encontramos similitud con el trabajo de Berrospi (2020), quien desarrolló una investigación donde los resultados fueron los siguientes: 3.7% de los pedagogos tuvieron un buen desempeño, y en más alto porcentaje 96.3% tuvieron un desempeño regular. Llegando a la conclusión de que existen altas diferencias estadísticamente, evidenciándose que los pedagogos poseen un regular desempeño en las acciones pedagógicas dentro y fuera del aula, debido a que no manejan adecuadamente estrategias, se preocupan poco por su nivel de asimilación de aprendizaje de los niños y elaboran sus materiales con lo poco que poseen y los recursos educativos esperan que la dirección les proporcione, logrando así un desempeño regular, con mucha tendencia a ser mejorada el desempeño y superar los déficit que la gran mayoría de pedagogos muestran.

En relación al tercer objetivo, Establecer el grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente, se observa del 62,2% de los encuestados y observados en las instituciones Secundarias JEC de la ciudad de Requena se certifica como bueno el Liderazgo Pedagógico y el 64,4% se observó que el Desempeño docente también es bueno. Y el grado

de influencia respecto a la hipótesis, se acepta a la hipótesis alterna, aduciendo que existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño, demostrándose con la prueba de Wilcoxon, que se comparó las distribuciones de las dos variables estudiadas y se llegó al resultado de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon: Liderazgo – Desempeño (intervalos) $Z = -2,395$; $p = 0,057$ Liderazgo – Desempeño (puntaje totales) $Z = -7,336$; $p = 0,000$. La influencia también se puede evidenciar con la prueba de Friedman y W de Kendall, utilizamos la información numérica que la trabajamos mediante frecuencias que se somete al tratamiento estadístico y trabajan en categorías para el análisis descriptivo: Prueba de Friedman, rango acumulado Liderazgo: 1.57, desempeño: 1.43, $n = 90$, $\chi^2 = 247,08$, $gl = 3$ y $p = 0.000$. Para la prueba de W de Kendall $n = 90$, de W de Kendall = 0,915, $\chi^2 = 247,08$, $gl = 3$ y $p = 0.000$. En ambas pruebas encontramos el valor de $p = 0.000$, la cual implica que hay un alto grado de influencia. Así mismo, se encontró resultados parecidos con Mego y Ramírez (2018), desarrollaron un trabajo de tipo descriptivo, nivel explicativo, diseño no experimental. Se concluyó para el análisis de la variable liderazgo pedagógico se consideran como dimensiones: gestión de las condiciones y orientación de los procesos didácticos para mejorar la aprensión, considerándose una influencia positiva. En cuanto al desempeño docente, fueron las dimensiones: preparación y enseñanza, participación y perfeccionamiento del profesional docente, que se expresó buena el desempeño. Indicando relación e influencia positiva. De igual forma se encontró resultados diferentes con Sánchez (2021), con resultados de alta influencia entre las variables. Desarrolló una investigación donde los resultados determinaron que el 58% de docentes apreciaron contundentemente un nivel bajo de liderazgo, mientras que el desempeño docente se ubicó en nivel inicio, con un total de 59%. En el trabajo, se obtuvo un valor de “rho” = 0,589 y la significancia de 0,000. Concluyéndose la investigación que existe un alto grado de influencia entre las variables. Se determinó, que si no contamos con un liderazgo óptimo, ejemplar, democrático, capacitado y confiable en definitiva no tendremos resultados esperados con el desempeño de cada docente.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

El presente estudio de investigación nos permite proponer el siguiente plan:

PLAN DE MEJORA

I. PRESENTACIÓN.

El plan de este trabajo de investigación tiene como propósito capacitar y actualizar al personal directivo de las instituciones secundarias JEC de la ciudad de Requena en mejoras del liderazgo pedagógico y poseer un mejor desempeño en cada uno de los docentes que forman parte de su institución educativa del cual asume el cargo directivo.

El liderazgo escolar se cimienta en base a la cooperación, compañerismo y contribución mutua para lograr metas que beneficien a cada integrante de la comunidad escolar esa es una ardua labor para quienes representan el liderazgo en nuestro sistema educativo.

Se plantea el mejoramiento del liderazgo pedagógico a partir de la ejecución de capacitaciones y talleres para fortalecer los desempeños laborales.

II. JUSTIFICACIÓN.

El presente plan de capacitación y actualización es dirigido a los directivos de las instituciones educativas secundarias JEC de la ciudad de Requena, está enfocado en desarrollar temas como: la conducción de la planificación, promueve la participación en los aprendizajes, lidera la evaluación, lidera el aprendizaje, gestiona los procesos didácticos, así como desarrollar las prácticas de un desempeño docente óptimo, con temas como: Preparación, enseñanza, participación en la escuela, desarrollo de la profesión y monitorear las prácticas pedagógicas.

III. DIAGNÓSTICO.

Los docentes encuestados y observados al respecto del líder pedagógico y el desempeño docente, se puede observar del 62,2% de los encuestados y observados se certifica como bueno el Liderazgo y el 64,4% se observó que el Desempeño docente también es bueno. Lo que indica que a pesar que hay un resultado favorable en ambas variables, se necesita implementar estrategias de mejoras, al presentarse resultados muy escasos de excelentes y las tendencias con más altos porcentajes son de bueno, regular y deficiente.

IV. OBJETIVOS.

GENERAL

Desarrollar capacitaciones sobre un óptimo liderazgo pedagógico orientado a un mejor desempeño docente

ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades de los líderes pedagógicos.
- Fortalecer las capacidades para un mejor desempeño docente

V. METAS.

Capacitar al 100% de los directivos y docentes de las instituciones secundarias con JEC y jornada regular de la ciudad de Requena.

VI. PLAN ESTRATÉGICO

Objetivo	Estrategia	Evidencias	Responsables
Fortalecer las capacidades de los líderes pedagógicos.	Sensibilizar a los directivos sobre la importancia de la conducción de la planificación de los instrumentos de gestión.	<ul style="list-style-type: none">• Plan de persuasión.• Registro y control de asistencia.• Fotografías.• Separatas.• Diapositivas.	<ul style="list-style-type: none">▪ UGEL Requena.▪ Especialistas.▪ Directores y sub-Directores.
	Promover la participación democrática en los aprendizajes		<ul style="list-style-type: none">• Plan de persuasión.• Registro y control de asistencia.• Fotografías.

		<ul style="list-style-type: none"> • Separatas. • Diapositivas. 	
	Incentivar a los directivos a verificar las condiciones óptimas de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de persuasión. • Registro y control de asistencia. • Fotografías. • Separatas. • Diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGEL Requena. ▪ Especialistas. ▪ Directores y sub-Directores.
	Promover el liderazgo en la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de persuasión. • Registro y control de asistencia. • Fotografías. • Separatas. • Diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGEL Requena. ▪ Especialistas. ▪ Directores y sub-Directores.
Fortalecer las capacidades para un mejor desempeño docente	Desarrollar capacidades sobre la preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de persuasión. • Registro y control de asistencia. • Fotografías. • Separatas. • Diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGEL Requena. ▪ Especialistas. ▪ Directores y sub-Directores.
	Fortalecer las capacidades sobre la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de persuasión. • Registro y control de asistencia. • Fotografías. • Separatas. • Diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGEL Requena. ▪ Especialistas. ▪ Directores y sub-Directores.
	Participar en la gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de persuasión. • Registro y control de asistencia. • Fotografías. • Separatas. • Diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGEL Requena. ▪ Especialistas. ▪ Directores y sub-Directores.
	Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de persuasión. • Registro y control de asistencia. • Fotografías. • Separatas. • Diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGEL Requena. ▪ Especialistas. ▪ Directores y sub-Directores.

Así mismo, proponemos la estructura de la descripción de una buena práctica de Director y una ficha de observación para el docente, en su labor pedagógica.

Buena práctica de liderazgo pedagógico

1. Datos generalizados

- I.E.:
- Ubicación:
- Nombre del Director:

2. Información sobre la buena practica

Nombre o título:
Líneas temáticas:
Enfoques priorizados :

3. Lugar donde se desarrolló la buena práctica del Director

--

4. Síntesis.

a.- Explicar:

¿Cuál era la situación anterior a la implementación de la buena práctica?

- En la gestión institucional

- En las prácticas docentes

- En la gestión curricular

¿Cómo afecta la calidad del servicio educativo que brinda la escuela a sus estudiantes?

¿En qué consiste la buena práctica que eligió?

¿Cuáles fueron logros fundamentales resultantes en su ejecución?

5. Marco de referencia

Referentes conceptuales	Experiencias de éxito

Fuente: Elaboración a partir del Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del líder pedagógico.

Ficha de observación del buen desempeño docente

Docente:	Área:	Fecha:	Tiempo:

Distribución de la sesión	
Ambiente acogedor de aprendizaje	
Aprendizajes generales y específicos	
Importancia de los aprendidos	
Ejemplos de modelamientos usados para ilustrar niveles de logro	
Expresión de los aprendizajes	
Calificación de complicación	

Preguntas metacognitivas	
¿Qué habría hecho diferente en esta sesión?	¿Habrían comprendido las actividades los estudiantes?

Fuente: A partir de los insumos de Buenas prácticas de Liderazgo pedagógico y el docente

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo es muy relevante para tratar de hacer las cosas mejor y seguir mejorando para ello hay que plantear estrategias y planes de mejoras, estos deberían ser evaluadas para garantizar la consecución de las metas y horizontes propuestos.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

El presente estudio nos lleva a presentar las conclusiones siguientes:

- Respecto de las dimensiones del Liderazgo pedagógico, estas se manifiestan en el sentido de que el 50% de los directores gestionan de buena manera las condiciones para la mejorar la aprensión , en las escuelas secundarias JEC de la ciudad de Requena y el 53.3% Orientan los procesos pedagógicos, representando el más alto porcentaje de bueno, brindándose que las dimensiones que posee el liderazgo pedagógico son buenas, con gran porcentaje a ser regulares; pero con mucho esfuerzo y dedicación el liderazgo se puede volcar a ser excelente.
- Considerando el liderazgo pedagógico en las cuatro instituciones secundarias JEC de la ciudad de Requena, encontramos que estas poseen un liderazgo bueno, siendo San Juan Bautista de la Salle la que posee un mejor liderazgo pedagógico; donde se observa la más alta tendencia de 17 en la mediana, seguido de Padre Nicolás Giner, que posee una mediana en 16, prosigue la institución María Inmaculada con un liderazgo con tendencia 15 de mediana y finalmente en menor medida de liderazgo es la Institución Padre Agustín López Pardo, ya que posee una mediana expresada en 14.
- Respecto a las Dimensiones que conforman el Desempeño Docente, encontramos que el 52.2% de los Docentes preparan el aprendizaje para sus estudiantes en forma regular en las instituciones secundarias JEC de Requena; el 56.7% presentan que es buena, la enseñanza para el aprendizaje. Así mismo el 45.6% de los docentes participan de buena manera en la gestión de la escuela, y el 42.2% manifiestan un alto porcentaje en la profesionalidad docente.
- Tomando en cuenta el desempeño docente en los cuatro colegios secundarios JEC de la ciudad de Requena encontramos que este es

bueno, con ligera tendencia a ser regulares. Se encuentra que la institución educativa que posee un mejor Desempeño Docente con la más alta tendencia de 24 en la mediana es la IE María Inmaculada, seguido de San Juan Bautista de la Salle con una mediana de 23,5; luego prosigue la institución Padre Nicolás Giner con un Desempeño Docente con tendencia 23 de mediana y en menor medida de Desempeño es la Institución Padre Agustín López Pardo, ya que ostenta una mediana expresada en 22,5.

- Finalmente, respecto de la hipótesis de investigación planteada, se establece que existe un grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente, con un resultado del 62,2% de los encuestados y observados se certifica como bueno el Liderazgo Pedagógico y el 64,4% se observó que el Desempeño docente también es bueno, esta diferencia porcentual se debe a la heterogeneidad de docentes, frente a la formación académica y religiosa de los directores de cada una de las instituciones estudiadas. La hipótesis planteada se acepta, probándose técnicamente que existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño, esto queda corroborado por las pruebas estadísticas trabajadas, como la prueba de Wilcoxon, Wald Wolfowitz, luego reafirmadas con las pruebas de Friedman y W de Kendall, que nos permitió comparar las dos variables, en ambas pruebas encontramos el valor de $p = 0.000$, altamente significativo, lo cual implica que hay un alto grado de influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente. Esta influencia se sustenta en la seriedad en el trabajo que imponen los directivos de las instituciones y la auto exigencia que demuestran los docentes para cumplir con los objetivos trazados y obtener un mejor producto con estudiantes formados para un mejor desempeño en su formación academia futura.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los líderes pedagógicos de las instituciones JEC y también con Jornada regular de la ciudad de Requena, poner más énfasis en la ejecución de múltiples gestiones para mejorar el aprendizaje, en primer orden conducir la planificación de los procesos pedagógicos, promover la participación de los actores educativos en los aprendizajes, asegurar las condiciones favorables de un aprendizaje de calidad, liderar en el monitoreo y evaluación, así como liderar una comunidad de aprendizaje, todos estos aspectos en coordinación y equilibrio entre el Director, los docentes, padres, estudiantes, autoridades comunales y autoridades educativas.
- Se recomienda a los directores poner en práctica e invitar a todo aquel personal jerárquico de su institución educativa, el plan de Buena práctica de liderazgo pedagógico; dicho plan fue expuesto en la propuesta del trabajo emprendido.
- Se recomienda a todos los docentes de las diferentes instituciones educativas secundarias de la ciudad de Requena, comprometerse a un trabajo idóneo y eficiente cumpliendo con competencias que le ayuden a mejorar su desempeño; tales como: conocimiento de las características de sus estudiantes, planificar la enseñanza en una programación curricular, experiencias y sesiones de aprendizaje.
- A los docentes crear un clima armonioso, conducir las enseñanzas con dominio de los contenidos, uso de destrezas, retroalimentar y evaluar los aprendizajes, reflexionar sobre su práctica pedagógica y ejercer su profesión docente con mucho respeto.
- Se recomienda a los docentes poner en práctica y autoevaluarse teniendo en cuenta Ficha de observación del buen desempeño, la mencionada ficha fue expuesto en la propuesta, del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adams, J. (1965). *“Teoría de la igualdad”*. Adv. Exp. Soc. Psychol. Vol. 62. EE.UU.
- Alvarado, V. (2018). *“Por el derecho a una educación libertadora”*, recuperado de revista electrónica Tarea, <http://tarea.org.pe/director-lider-pedagogico-que-conduce-la-mejora-de-los-aprendizajes/>
- Anderson, S. (2010). *“Claves para una mejor escuela.”* Revista Psicoterapéutica, individuo y sociedad. 9(2), pp. 34-52. Chile. Recuperado el 15 de julio 2020
- Argote, D. (2018). *“Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo”*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú.
- Arias, F. (2012). *“El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica”*. 6ta. Editorial Episteme C.A. Caracas-Venezuela 2012.
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *“Métodos estadísticos”*. México: Prentice Hall.
- Berropsi, J. (2020). *“Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Aucayacu*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú. 2020
- Bolívar, A. (2010). *“Liderazgo educativo y su papel en la mejora: liderazgo en educación”*. Madrid, España: UNED.
- Bolívar, A. (2010). *“El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones”*. Vol. 9, No. 2. Universidad de Granada. España
- Bolívar, A; López, J; y Murillo, J., (2013). *“Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación”*. Revista Fuentes, 14; p. 42.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Séptima Edición. Edit. McGraw-Hill Interamericana, México, D.F. pág. 106- 107.
- Chiavenato, I. (2009). *“Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las Organizaciones”*. Segunda Edición. McGraw.Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- De la Cruz, B. & Bernilla, P. (2017). *“Liderazgo directivo y su incidencia en la gestión institucional de la I.E. N° 10817, Marayhuaca, distrito de*

Inkawasi, provincia de Ferrañafe. Universidad "Pedro Ruiz Gallo" Lambayeque. Perú.

- Estévez, A. (2019). "*Desempeño en Significado*". Recuperado de <https://significado.com/desempeno/>
- Fernández, J., Álvarez, F., M., & Herrero, E. (2002). "*La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*". Madrid, España.
- Gago, F. (2006). "*La mirada de otros: el director escolar visto por el profesorado*". *Aula Abierta*, 88, 151-178.
- García, I. (2019). "*Coordinación Pedagógica y liderazgo distribuido en los institutos de secundaria*". Universidad de Granada España.
- García, K. & Roque, L. (2020). "*Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019*". Universidad Nacional de la Amazonía Peruana". Perú. 2020.
- Hellriegel, D. (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos)
- Hernández, R. (2010), "*Metodología de la investigación*". Universidad de Celaya. México - 4° Edición.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). "*Metodología de la investigación*". México. Quinta edición. Editorial McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño docente ¿Qué es y cómo evaluar?* Perú.
- Horn, A. (2013). "*Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*". Chile: Tesis doctoral.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC. (p.252).
- Lafuente, C. y Marín, A. (2008). "*Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas*". *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 64, septiembre-diciembre pp. 5-18, Universidad EAN Colombia.
- Leithwood, K., (2009). Recuperado de www.revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/download/.../26
- Leiva, M., Montecinos, C., y Aravena, F. (2017). "*Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores*". art. 8. doi: <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.9459>

- Lorenzo, M. (2005). *“El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales”*. Revista Española de Pedagogía. Año LXIII, N° 232, septiembre- diciembre, pp. 367-388
- Marco de Buen Desempeño Directivo (2014). “MINEDU. R.S.G. N° 304-2014. Biblioteca Nacional – Lima. Perú.
- Martínez, S. & Lavín, J. (2017). *“Aproximación al concepto de Desempeño docente, una revisión Conceptual sobre su delimitación,”* Congreso Nacional de Investigación Científica p. 2).
- Mego, L y Ramírez, E. (2018). *“Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente Del nivel secundario en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”*. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *“Marco del Buen Desempeño del Directivo”*. MINEDU, Lima – Perú. Pág.12 y 13.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012).” *Marco de Buen Desempeño Docente*”. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2014). Creación del modelo de servicio educativo *“Jornada Escolar Completa”*, con la R.M. N° 301-2014-MINEDU, 11-04-04
- Ministerio de Educación del Perú (2016). *“Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico”*, Programa Educativo Educan, Fascículo N° 02.
- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Revista Electrónica. Disponible en: <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>.
- Navarro, J. (10 Mayo 2012). *Definición ABC*, recuperado de la web. <https://www.definicionabc.com/general/desempeno.php>.
- Ponce, G. (2005). *“Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los actores de la educación”*. México, p. 128.
- Pozner, P. (2014). *El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: Editorial Aique.
- Ramos, G. (12 Febrero 2014). *“Definición de Desempeño”*. Recuperado de <https://economia.org/desempeno.php>
- Rodríguez, R. (7 setiembre 2018). *“La mente es maravillosa”*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>.
- Romero, A. (2014). *“Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares en Lima”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

- Sánchez, A. y Alvero, Y. (1999). *“Liderazgo: un concepto que perdura”* . CIMED v.7 n.2 Ciudad de La Habana ago. 1999.
- Sánchez, J. y Santana, C. (2015). *“Liderazgo pedagógico del Director y calidad de la gestión en instituciones educativas secundaria de la ciudad de Iquitos”*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Perú.
- Sánchez, P. (2020). *“Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020”*. Universidad Cesar vallejo. Perú. 2021
- Supo, J. (2017). *“Portafolio para la docencia en investigación científica”*. Sociedad Hispana de Investigadores Científicos. Bioestadístico EIRL. Guatemala.
- Tamayo M. (2013), *“Metodología de la investigación científica”*. México. 4° edición. Editorial Limusa. (p.35)
- Vroom, V. (1964) *“Teorías de las expectativas”*. Canadá.

ANEXOS



ANEXO 1:



Cuestionario: Para identificar el Liderazgo Pedagógico.

Presentación:

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena, con el propósito de sugerir estrategias o acciones de mejoramiento continuo de la calidad del servicio educativo que ofrecen. En tal sentido, le agradeceremos responder las preguntas con sinceridad y objetividad. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos propios de la investigación que estamos realizando para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, con mención en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

Instrucciones:

- ❖ Escribir el dato completo en las líneas en blanco
- ❖ Marcar con una equis (X) en el paréntesis de la alternativa correspondiente, según sea el caso.

Para responder a las preguntas de los datos específicos, usted tendrá que leer los ítems y luego marcar con una equis en el recuadro de la alternativa que según su criterio es la mejor que refleja la realidad:

Deficiente (0)	Regular (1)	Bueno (2)	Excelente (3)
----------------	-------------	-----------	---------------

Datos generales del encuestado

- ❖ Institución _____ Educativa:
- ❖ Dirección: _____
- ❖ Sexo: Masculino () 1 Femenino () 2
- ❖ Edad: _____

❖ Grado académico: Bachiller () 1 Titulado () 2 Magíster () 3 Doctor () 4

❖ Tiempo de servicio: _____

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA			
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
			0	1	2	3
I Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1. Conduce la planificación a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos.	1. Realiza el diagnóstico de las características institucionales, familiares y sociales				
		2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.				
	2. Promueve la participación democrática a favor de los aprendizajes	3. Promueve espacios y mecanismos de participación hacia la comunidad				
		4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación.				
		5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.				
	3. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes.	6. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.				
		7. Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.				
		8. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros de la institución.				
		9. Gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.				
	4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa	10. Implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar				
11. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación.						
II Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	12. Gestiona oportunidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.				
		13. Genera espacios y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.				
		14. Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones.				
		15. Orienta y promueve la participación del equipo docente en la planificación curricular.				
	6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa	16. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.				
		17. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos				
		18. Monitorea y orienta el proceso de evaluación.				



ANEXO 2:

¡Muchas gracias!



Ficha de Observación: Para determinar el Desempeño Docente.

Presentación:

La presente Ficha de Observación tiene por objetivo recoger información sobre el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena, con el propósito de determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos propios de la investigación que estamos realizando para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, con mención en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

La Ficha de Observación está basada en la siguiente escala valorativa.

Negativo/No (0)	A medias/A veces (1)	Positivo/Si (2)
-----------------	----------------------	-----------------

Datos generales del observado

- ❖ Institución Educativa: _____
- ❖ Dirección: _____
- ❖ Sexo: Masculino () 1 Femenino () 2
- ❖ Edad: _____
- ❖ Grado académico: Bachiller () 1 Titulado () 2 Magíster () 3 Doctor () 4
- ❖ Tiempo de servicio: _____
- ❖ Fecha: _____

Aplicador: Nevil Abdiel Maricahua Navarro.

DIMENSIÓN I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

INDICADOR 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.

1. El/la docente demuestra conocimiento de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

2. El/la docente demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

INDICADOR 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada en una programación curricular en permanente revisión.

3. El/la docente elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

4. El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza, en función al currículo nacional, la escuela y la comunidad.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

5. El/la docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para su enseñanza.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

6. El/la docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

7. El/la docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicador 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones

8. El/la docente construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

9. El/la docente promueve un ambiente acogedor en su enseñanza.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

10. El/la docente genera relaciones de respeto y cooperación a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

11. El/la docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Indicador 4: Conduce el proceso de enseñanza, el uso de estrategias y recursos pertinentes

12. El/la docente propicia para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

13. El/la docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

14. El/la docente utiliza recursos y tecnologías diversas en la sesión de aprendizaje

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Indicador 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes.

15. El/la docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

16. El/la docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

17. El/la docente sistematiza las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

18. El/la docente comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Dimensión III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicador 6: Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.

19. El/la docente interactúa con sus pares para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir a un clima democrático en la institución.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

20. El/la docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

21. El/la docente desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Indicador 7: Establece relaciones de respeto y colaboración con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.

22. El/la docente fomenta el trabajo colaborativo reconociendo sus aportes.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

23. El/la docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes, culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

24. El/la docente comparte los retos de su trabajo pedagógico.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicador 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional

25. El/la docente reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

26. El/la docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

Indicador 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos de las personas.

27. El/la docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

28. El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.

Negativo/No () A medias/A veces () Positivo/Si ()

Observaciones: _____

¡Muchas gracias!



ANEXO 3:



FICHA DE EVALUACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Cargo e institución donde labora:

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Anexo N° 01: Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico del director.**

Título de Tesis: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA CIUDAD DE REQUENA, 2019"

Autor: Nevil Abdiel Maricahua Navarro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
		0	1	2	3	
1	CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.				
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.				
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.				
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagogía				
8	COHERENCIA	Entre los objetivos, hipótesis e indicadores.				
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

IV. OBSERVACIONES:

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha:

.....
Firma del experto informante
D.N.I. Nº. _____



ANEXO 4:



FICHA DE EVALUACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Cargo e institución donde labora:

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Anexo N° 02: Ficha de observación para medir el desempeño de los docentes.**

Título de Tesis: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA CIUDAD DE REQUENA, 2019"

Autor: Nevil Abdiel Maricahua Navarro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
		0	1	2	3	
1	CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.				
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.				
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.				
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagogía				
8	COHERENCIA	Entre los objetivos, hipótesis e indicadores.				
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

IV. OBSERVACIONES:

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha:

.....
Firma del experto informante
D.N.I. Nº. _____

ANEXO 5

Informe de validez y confiabilidad.

Los instrumentos se determinaron mediante el juicio de jueces o método Delphi. Los jueces fueron: El Director de la I.E “Padre Nicolás Giner”, Mgr. Víctor Sunción Hernández; El Director de la I.E. N° 60684, Mgr. Abner Oliveira Quintana; la Sub Directora de la I.E. “PALP”, Dra. Jhanet De la Cruz Mendoza; el Biólogo y docente de la I.E. N° 601371, Mgr. Gilberth Gaviria Gaviria y el Sub Director de la I.E. “Juan Pablo II”, Mgr. César Carranza Acuña. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, para este caso el mismo que debe alcanzar como mínimo 0. 80 en el coeficiente de correlación calculado.

Criterios de evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de jueces / expertos

N°	EXPERTOS	INSTRUMENTO			
		Cuestionario		Ficha de Observación	
		Items correctos	%	Items correctos	%
1	Mgr. Víctor Sunción Hernández	16	78	25	85
2	Mgr. Abner Oliveira Quintana	16	74	25	81
3	Dra. Jhanet De la Cruz Mendoza	17	81	26	93
4	Mgr. Gilberth Gaviria Gaviria	17	88	25	88
5	Mgr. César Carranza Acuña	17	85	25	88
TOTAL			81		87

La validez del Cuestionario, sobre liderazgo pedagógico, promediando las puntuaciones de cada experto encontramos 81%.

La validez de la Ficha de observación, sobre desempeño de los docentes, promediando encontramos 87%

Interpretación de la validez: De acuerdo a los instrumentos revisados por los jueces se obtuvo una validez del 81% en el cuestionario sobre liderazgo pedagógico y 87% en la ficha de observación sobre desempeño de los docentes, resultados obtenidos dentro de los parámetros establecidos.

El cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico, se llevó a cabo mediante la confiabilidad de SPEARMAN BROWN, y el coeficiente de correlación de PEARSON para medir la consistencia interna para Items politómicos, luego de una prueba piloto, se obtuvo el valor = 0, 96 lo que representa un nivel de confiabilidad MUY ALTA.

La ficha de observación sobre Desempeño de los docentes, se llevó a cabo mediante la confiabilidad de SPERAMAN BROWN, y el coeficiente de correlación de PEARSON para medir la consistencia interna para Items politómicos, luego de una prueba piloto, se obtuvo el valor = 0, 85 lo que representa un nivel de confiabilidad ALTA.

ANEXO 6



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy egresado del Programa de Maestría con mención en Gestión Educativa de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – UNAP. Como parte de los requisitos es la planificación y ejecución de una investigación que titulamos: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA CIUDAD DE REQUENA 2019.**

El objetivo de la investigación es *determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Requena, 2019.* La ejecución de la misma permitirá obtener el Grado de Magister con mención en Gestión Educativa. Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación la cual consiste en contestar un cuestionario que le tomará no más de 15 minutos.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad, haciéndole conocer que no recibirá compensación económica alguna y su nombre no será utilizado en ningún momento. Si tiene alguna consulta o surge algún problema sobre esta investigación se puede comunicar con el responsable del estudio al **918853004.**

Habiendo leído el procedimiento descrito arriba y estando conforme con las explicaciones dadas; voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio sobre LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA CIUDAD DE REQUENA 2019.

En tal sentido firmo el presente documento como aceptación.

.....
Firma del participante

.....
Fecha

ANEXO 7

BASE DE DATOS SOBRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N o P	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones del director para la mejora de los aprendizajes					DIMENSIÓN 2: Orientación de los directores en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes			TOTAL LIDERAZGO PEDAGÓGICO
	INDICADOR 1	INDICADOR 2	INDICADOR 3	INDICADOR 4	TOTAL INDICADORES	INDICADOR 5	INDICADOR 6	TOTAL INDICADORES	
1	2	2	1	2	7	2	2	4	11
2	3	4	4	3	14	3	3	6	20
3	3	3	3	3	12	3	4	7	19
4	2	2	3	2	9	2	3	5	14
5	2	2	3	2	9	3	2	5	14
6	3	2	3	2	10	3	3	6	16
7	3	2	3	2	10	3	2	5	15
8	3	3	3	3	12	3	3	6	18
9	3	3	3	3	12	3	2	5	17
10	2	2	3	2	9	3	3	6	15
11	2	2	2	2	8	2	2	4	12
12	3	3	3	3	12	3	3	6	18
13	3	3	3	3	12	3	3	6	18
14	2	2	2	2	8	2	2	4	12
15	2	2	2	2	8	2	2	4	12
16	3	3	3	3	12	3	3	6	18
17	2	2	2	2	8	2	3	5	13
18	2	2	2	2	8	2	2	4	12
19	3	4	4	4	15	3	3	6	21
20	3	2	2	3	10	3	3	6	16
21	3	2	2	3	10	3	4	7	17
22	3	3	2	3	11	3	3	6	17
23	2	3	3	3	11	3	4	7	18
24	3	3	4	4	14	4	4	8	22
25	2	2	2	2	8	2	2	4	12
26	3	3	2	3	11	3	3	6	17
27	2	2	2	2	8	2	2	4	12

28	2	2	2	2	8	2	2	4	12
29	4	3	3	2	12	2	3	5	17
30	3	3	3	3	12	4	4	8	20
31	2	2	3	3	10	3	4	7	17
32	3	2	3	2	10	3	2	5	15
33	3	2	2	2	9	3	2	5	14
34	2	2	2	3	9	2	3	5	14
35	2	3	2	3	10	3	3	6	16
36	3	3	3	3	12	3	3	6	18
37	3	3	4	3	13	3	4	7	20
38	2	2	2	2	8	2	2	4	12
39	4	4	2	2	12	3	3	6	18
40	2	4	3	3	12	4	3	7	19
41	2	3	3	2	10	2	3	5	15
42	3	3	2	2	10	4	4	8	18
43	2	2	3	3	10	4	3	7	17
44	4	4	3	4	15	4	4	8	23
45	3	3	3	2	11	3	3	6	17
46	3	3	3	3	12	4	4	8	20
47	2	2	2	2	8	2	2	4	12
48	2	2	2	2	8	2	2	4	12
49	4	4	3	3	14	4	4	8	22
50	2	2	2	2	8	2	2	4	12
51	2	2	1	2	7	2	2	4	11
52	3	4	3	2	12	4	4	8	20
53	2	2	2	2	8	2	2	4	12
54	2	3	3	2	10	3	3	6	16
55	3	3	2	3	11	4	4	8	19
56	2	2	2	2	8	2	2	4	12
57	3	2	2	1	8	3	2	5	13

58	2	2	2	1	7	3	3	6	13
59	3	4	4	2	13	4	4	8	21
60	2	3	3	2	10	3	3	6	16
61	2	1	2	2	7	3	3	6	13
62	2	3	3	3	11	3	3	6	17
63	3	2	3	2	10	3	3	6	16
64	2	2	3	3	10	3	3	6	16
65	3	2	2	3	10	3	3	6	16
66	2	2	1	2	7	2	2	4	11
67	3	2	2	2	9	2	3	5	14
68	2	2	2	1	7	2	3	5	12
69	1	2	2	2	7	3	3	6	13
70	2	2	3	3	10	2	2	4	14
71	2	2	2	2	8	3	3	6	14
72	2	2	2	2	8	2	2	4	12
73	2	3	2	2	9	2	3	5	14
74	3	3	3	3	12	3	3	6	18
75	2	3	2	1	8	3	2	5	13
76	2	2	2	2	8	2	2	4	12
77	3	3	2	2	10	2	3	5	15
78	2	2	3	2	9	2	2	4	13
79	2	1	2	2	7	4	4	8	15
80	2	2	1	2	7	3	4	7	14
81	3	3	3	2	11	2	3	5	16
82	2	2	3	3	10	3	4	7	17
83	2	2	2	2	8	2	3	5	13
84	2	1	2	2	7	3	2	5	12
85	2	3	3	2	10	2	2	4	14
86	2	2	2	2	8	2	2	4	12
87	3	3	3	3	12	3	3	6	18

8 8	3	3	3	3	12	3	3	6	18
8 9	2	2	1	2	7	2	2	4	11
9 0	3	3	4	3	13	3	3	6	19

Fuente: Base de Datos SPSS Statistic – versión 26 – Matriz Liderazgo Pedagógico.

ANEXO 8

BASE DE DATOS SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº P	DIMENSIÓN 3: Preparación para el Aprendizaje			DIMENSIÓN 4: Enseñanza para el Aprendizaje				DIMENSIÓN 5: Participación en la gestión de la escuela.			DIMENSIÓN 6: Desarrollo de la profesionalidad			TOTAL DESEMPEÑO O DOCENTE
	INDICA DOR 7	INDICA DOR 8	TOTAL	INDICA DOR 9	INDICA DOR 10	INDICA DOR 11	TOTAL	INDICA DOR 12	INDICA DOR 13	TOTAL	INDICA DOR 14	INDICA DOR 15	TOTAL	
1	3	3	6	3	3	3	9	2	2	4	3	3	6	25
2	2	4	6	3	2	3	8	3	3	6	3	2	5	25
3	4	3	7	4	3	2	9	1	3	4	3	2	5	25
4	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
5	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5	3	3	6	26
6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	1	2	3	17
7	3	4	7	4	2	2	8	2	4	6	2	4	6	27
8	2	3	5	4	3	2	9	3	3	6	4	4	8	28
9	2	2	4	3	2	2	7	3	2	5	3	2	5	21
10	4	3	7	4	3	2	9	3	2	5	4	3	7	28
11	2	2	4	3	2	2	7	3	4	7	3	2	5	23
12	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
13	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	2	5	26
14	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	18
15	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
16	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	2	1	3	24
17	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
18	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	24
19	3	3	6	3	2	3	8	3	2	5	3	2	5	24
20	3	3	6	4	2	3	9	2	3	5	4	4	8	28
21	2	2	4	4	2	3	9	2	3	5	4	4	8	26
22	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	9
23	2	2	4	2	3	3	8	4	3	7	3	4	7	26

24	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	3	5	19
25	2	2	4	2	1	2	5	2	2	4	2	2	4	17
26	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	27
27	2	3	5	3	3	2	8	3	4	7	4	4	8	28
28	2	2	4	4	3	2	9	3	3	6	3	4	7	26
29	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
30	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	3	2	5	25
31	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	10
32	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	27
33	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
34	3	2	5	2	2	2	6	2	2	4	3	4	7	22
35	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	3	4	7	21
36	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	18
37	3	3	6	4	3	2	9	3	2	5	3	4	7	27
38	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	2	3	5	26
39	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	18
40	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	2	3	5	26
41	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	2	5	26
42	3	3	6	2	2	2	6	2	1	3	3	3	6	21
43	3	3	6	3	3	3	9	4	4	8	3	2	5	28
44	2	2	4	2	1	2	5	2	2	4	2	2	4	17
45	4	3	7	3	3	2	8	2	2	4	3	3	6	25
46	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	27
47	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	1	1	2	16
48	3	2	5	3	2	3	8	2	2	4	3	3	6	23
49	2	2	4	3	2	3	8	2	2	4	3	4	7	23
50	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2	2	1	3	11
51	2	2	4	3	2	3	8	3	3	6	2	2	4	22
52	2	2	4	3	3	2	8	3	2	5	4	3	7	24
53	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
54	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	27
55	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
56	3	3	6	3	2	3	8	2	2	4	2	1	3	21
57	3	2	5	3	3	2	8	3	3	6	3	3	6	25
58	2	2	4	1	1	2	4	2	2	4	1	2	3	15

59	2	1	3	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	24
60	1	2	3	3	2	3	8	3	3	6	3	2	5	22
61	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	4	3	7	27
62	1	2	3	2	2	1	5	2	2	4	2	1	3	15
63	2	1	3	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	24
64	2	2	4	2	2	1	5	3	3	6	3	3	6	21
65	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	1	2	3	17
66	2	3	5	2	2	1	5	2	2	4	3	4	7	21
67	2	2	4	3	2	3	8	2	2	4	2	3	5	21
68	2	2	4	3	2	3	8	2	2	4	3	3	6	22
69	2	1	3	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	17
70	2	3	5	3	2	3	8	3	3	6	3	3	6	25
71	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	27
72	2	2	4	1	2	2	5	2	2	4	1	2	3	16
73	2	2	4	3	3	2	8	4	4	8	1	2	3	23
74	4	3	7	3	2	3	8	4	4	8	3	3	6	29
75	3	3	6	3	3	2	8	3	3	6	3	4	7	27
76	3	3	6	3	3	2	8	3	3	6	2	3	5	25
77	3	3	6	3	3	3	9	3	2	5	2	3	5	25
78	3	4	7	3	2	3	8	2	2	4	4	3	7	26
79	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	18
80	2	2	4	2	2	1	5	2	2	4	1	2	3	16
81	2	2	4	2	3	3	8	2	2	4	3	4	7	23
82	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	2	3	5	26
83	2	2	4	2	1	2	5	1	2	3	3	2	5	17
84	2	3	5	3	3	2	8	3	3	6	3	2	5	24
85	2	2	4	2	1	2	5	3	4	7	3	3	6	22
86	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	1	3	17
87	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	2	2	4	25
88	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	18
89	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	10
90	2	2	4	3	2	3	8	3	3	6	3	4	7	25

Fuente: Base de Datos SPSS Statistic - versión 26 – Matriz Desempeño Docente.