

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA BÁSICA REGULAR
ANDAHUASI**

PRESENTADO POR:

Milagros Consuelo Rodríguez Díaz

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Daniel Lecca Ascate

HUACHO - 2019

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR ANDAHUASI**

Milagros Consuelo Rodríguez Díaz

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Daniel Lecca Ascate

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

HUACHO

2019



DEDICATORIA

A Dios todopoderoso y misericordioso, por darme las fuerzas y permitir cumplir este nuevo reto en mi vida.

A familia por la comprensión y la confianza demostrada durante esta etapa de mi vida.

A todas las personas que estuvieron conmigo y me brindaron el apoyo para continuar y llegar a la meta..

Milagros Consuelo Rodríguez Díaz

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme cumplir mis metas.

A la Universidad por la ayuda que brinda a los profesionales para seguir creciendo y por el compromiso que tiene por la mejora de la calidad educativa en nuestro país.

A los profesores que formaron parte de la formación profesional y del logro de este reto emprendido.



Milagros Consuelo Rodríguez Díaz

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Definición de términos básicos	23
2.4 Hipótesis de investigación	25
2.4.1 Hipótesis general	25
2.4.2 Hipótesis específicas	25
2.5 Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.2 Población y muestra	30
3.2.1 Población	30
3.2.2 Muestra	30

3.3	Técnicas de recolección de datos	30
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	32
3.5	Matriz de consistencia (ver anexo)	33
CAPÍTULO IV		34
RESULTADOS		34
4.1	Análisis de resultados	34
4.2	Contrastación de hipótesis	45
CAPÍTULO V		56
DISCUSIÓN		56
5.1	Discusión de resultados	56
CAPÍTULO VI		59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		59
6.1	Conclusiones	59
6.2	Recomendaciones	60
REFERENCIAS		61
7.1	Fuentes bibliográficas	61
ANEXOS		64

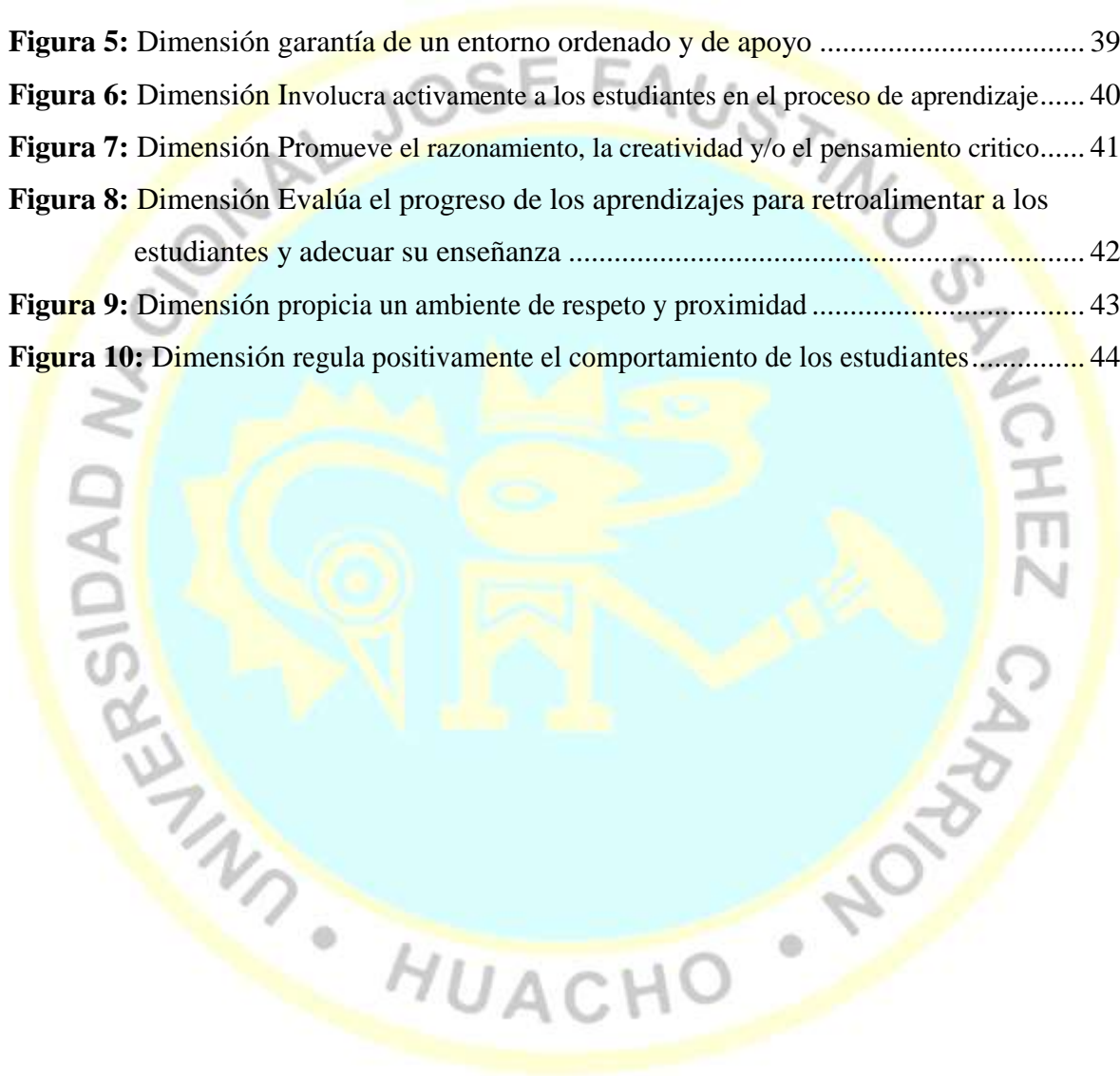


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dominios y competencias del directivo de una Institución Educativa.....	17
Tabla 2: Desempeños del docente de una Institución Educativa	21
Tabla 3: Variable 1: Liderazgo directivo	26
Tabla 4: Variable 2 Desempeño Docente.....	27
Tabla 5: Dimensión establecimiento de metas y expectativas	34
Tabla 6: Dimensión uso estratégico de los recursos.....	36
Tabla 7: Dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	37
Tabla 8: Dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes .	38
Tabla 9: Dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo	39
Tabla 10: Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	40
Tabla 11: Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento critico	41
Tabla 12: Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	42
Tabla 13: Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad	43
Tabla 14: Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	44
Tabla 15: Tabla de Frecuencias - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	46
Tabla 16: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	46
Tabla 17: Tabla de Frecuencias - Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento critico	47
Tabla 18: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento critico	47
Tabla 19: Tabla de Frecuencias - Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	48
Tabla 20: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	48
Tabla 21: Tabla de Frecuencias - Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad	49
Tabla 22: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad	49
Tabla 23: Tabla de Frecuencias - Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	50
Tabla 24: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	50
Tabla 25: Correlaciones Primera hipótesis.....	51
Tabla 26: Correlaciones Segunda hipótesis.....	52
Tabla 27: Correlaciones Tercera hipótesis	53
Tabla 28: Correlaciones Cuarta hipótesis.....	54
Tabla 29: Correlaciones Quinta hipótesis	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Establecimiento de Metas y Expectativas.....	35
Figura 2: Dimensión uso estratégico de los recursos	36
Figura 3: Dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	37
Figura 4: Dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.....	38
Figura 5: Dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo	39
Figura 6: Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.....	40
Figura 7: Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento critico.....	41
Figura 8: Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	42
Figura 9: Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad	43
Figura 10: Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.....	44



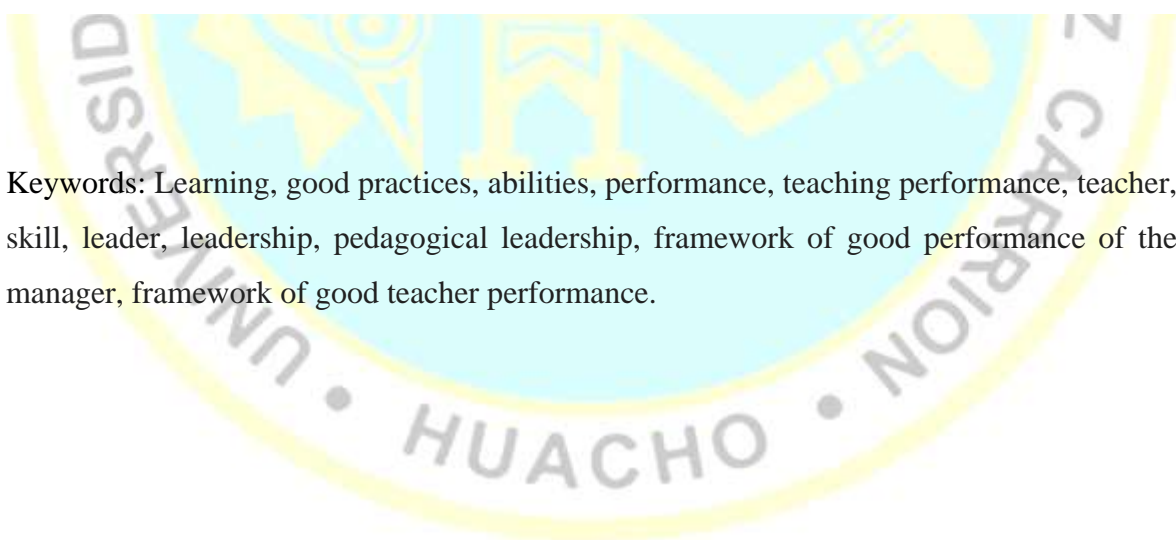
RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Con este fin se aplicaron los instrumentos a 32 docentes de la Institución Educativa en estudio. Las hipótesis formuladas planteaban que si existe relación significativa entre las variables. El estudio planteado fue no experimental, transeccional. La información se recolectó a través de la aplicación del cuestionario como instrumento principal. Para el procesamiento estadístico se utilizó la prueba chi cuadrado y la correlación de Pearson el programa SPSS. Los resultados encontrados permitieron comprobar las hipótesis planteadas, es decir que el liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Se formularon las conclusiones y recomendaciones del caso.

Palabras clave: Aprendizaje, buenas practicas, capacidades, desempeño, desempeño docente, docente, habilidad, líder, liderazgo, liderazgo pedagógico, marco del buen desempeño del directivo, marco del buen desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the Basic Educational Institution Andahuasi. To this end, the instruments were applied to 32 teachers from the Educational Institution under study. The formulated hypotheses suggested that there is a significant relationship between the variables. The proposed study was non-experimental, transectional. The information was collected through the application of the questionnaire as the main instrument. The chi-square test was used for the statistical processing and the Pearson correlation was the SPSS program. The results found allowed to verify the hypotheses that is to say that the pedagogical leadership is directly related to the teaching performance of the Regular Basic Educational Institution Andahuasi. The conclusions and recommendations of the case were formulated.



Keywords: Learning, good practices, abilities, performance, teaching performance, teacher, skill, leader, leadership, pedagogical leadership, framework of good performance of the manager, framework of good teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Hablar de la crisis de la educación en nuestro país, es referirnos no solo a los estudiantes, a su nivel académico, a la situación económica y social de las familias, también nos corresponde analizar el otro lado del sector educativo, como es, la gestión de los directivos, es importante conocer que tan efectivos y eficaces resultan las direcciones y los directivos y cómo influyen en el desempeño del personal docente en las aulas de clases de las instituciones educativas del estado.

Esta gestión es importante porque además de dirigir el aspecto académico, los directores son responsables de la infraestructura, mobiliario y equipamiento, así como el abastecimiento de los recursos y materiales pedagógicos en las instituciones educativas a su cargo.

Asumiendo que la educación es un fenómeno social multifactorial, resulta difícil y complicado identificar, entre todas, el origen de la crisis; no obstante, los estudios actualmente realizados, han puesto de manifiesto que una de las causas que impacta en la mejora de la calidad de la educación es, después del desempeño de los docentes, el estilo de liderazgo que ejercen los directivos en las instituciones educativas.

Bajo este contexto, se ha diseñado el presente trabajo de investigación con la finalidad de determinar la influencia que tiene el liderazgo pedagógico en el desempeño docente de la Institución Educativa en estudio. Por ello, los temas se organizan en el análisis de la problemática y aspectos teóricos que respalden el tema; con una investigación descriptiva para recabar información real del problema y así, plantear una propuesta que haga conciencia sobre el desarrollo de capacidades de los estudiantes.

Se analizó información bibliográfica sobre algunos aspectos teóricos concernientes al tema. Para sustentar el estudio y desde la perspectiva del problema planteado, la investigación se delimitó en un marco conceptual y teorías que condujeron el análisis de los datos.

Los aportes de esta investigación han sido estructurados en cinco capítulos en los que se bosquejan de manera concisa y detallada el fundamento teórico, el desarrollo de la investigación y los resultados obtenidos después del análisis estadístico.

En el Capítulo I abordamos el planteamiento del problema en estudio, la formulación del problema general, objetivos generales y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se desarrollan el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas – científicas, definición de conceptos y la formulación de la hipótesis.

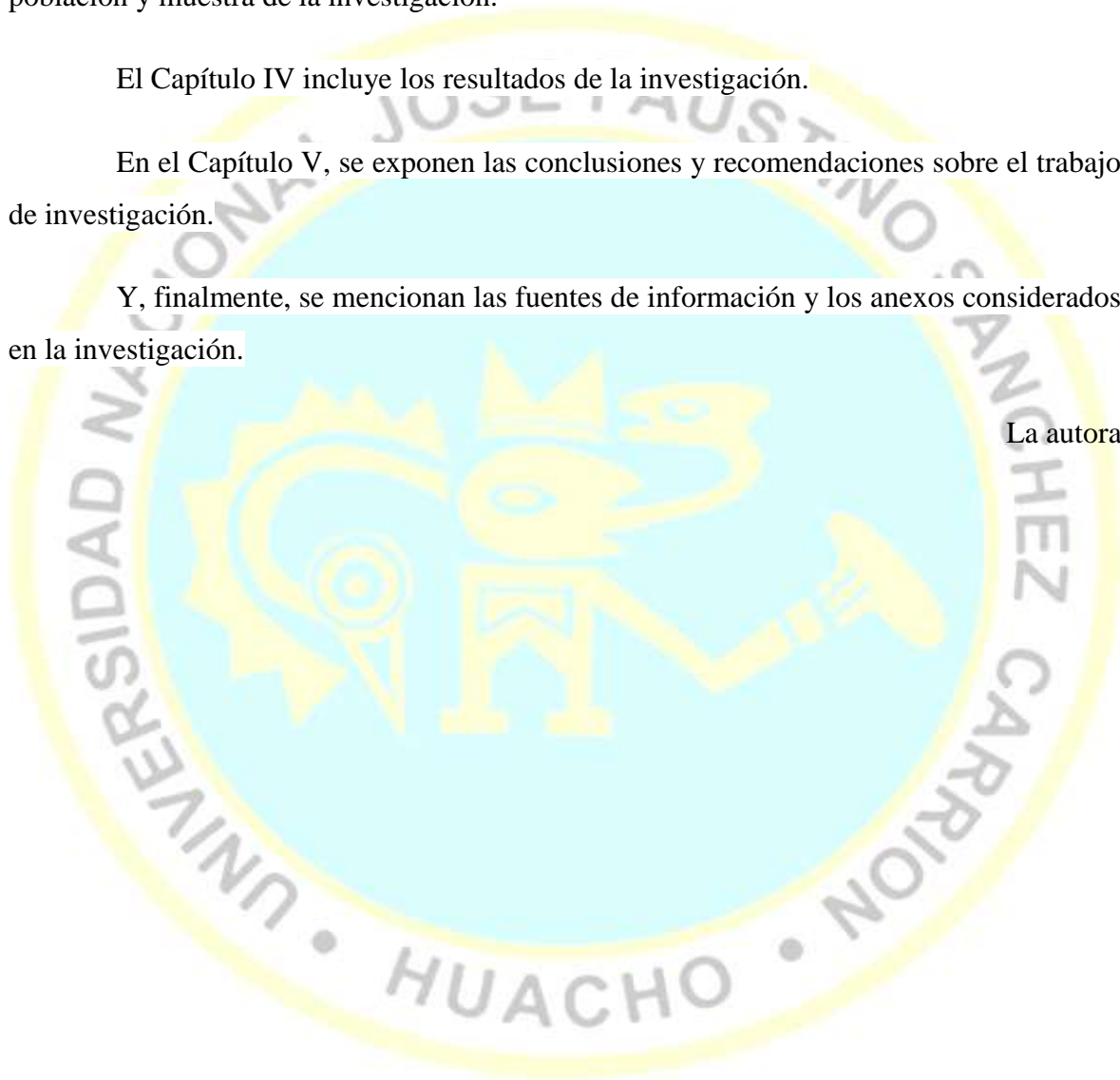
El Capítulo III trata sobre la metodología de la investigación, técnicas, tipo, población y muestra de la investigación.

El Capítulo IV incluye los resultados de la investigación.

En el Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo de investigación.

Y, finalmente, se mencionan las fuentes de información y los anexos considerados en la investigación.

La autora



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy por hoy, vivimos en una sociedad globalizada, una sociedad que día a día sufre cambios vertiginosos, las comunicaciones han alcanzado hasta lo inimaginable, no somos capaces de aprovechar todo lo que se nos ofrece ni mucho menos analizarlo.

En el campo de la educación, también se viene experimentando todos estos cambios, los paradigmas educativos vienen adoptando métodos enfocados en el estudiante como sujeto de la educación, capaz de desarrollar habilidades y capacidades que lo preparen para aprender durante toda la vida.

Según Álvarez de Zayas (1999) citado por (De la Cruz & Bernilla, 2017) sostiene que en este momento, los objetivos de la educación no pueden ser ya los mismos. Los nuevos objetivos deberán plantearse según la realidad presente, la cual demanda, ante todo, desarrollar la capacidad del individuo al cambio constante. Esto implica que la educación no será ya más la transmisora de la cultura del pasado, sino el instrumento que prepare al individuo para los requerimientos del futuro. (p. 38).

Evidentemente, el sistema educativo actual requiere cambios que vayan a la par con el avance científico y tecnológico, es así, se requiere de docentes que practiquen metodologías que preparen a sus estudiantes que vayan a la vanguardia de su formación académica; pero con la misma vocación de siempre.

Sin embargo, la situación real dista de lo que se quiere. En América Latina y en especial en nuestro país.

El Ministerio de Educación a pesar de venir aplicando estrategias para elevar el nivel académico de los estudiantes peruanos, los resultados obtenidos si han mejorado respecto a

las Pruebas PISA 2000 al 2016. No obstante, comparando estos resultados con otros países evaluados, el Perú se ubicó en el puesto 64 en el área de ciencia, con 397 puntos (de 708 posibles); en matemática se ubicó en el puesto 62, con 387 puntos (de 669); y en lectura se ubicó en el puesto 63, con 398 puntos (de 698).

Como podemos observar, nuestra educación aún no logra estándares aceptables, y esto, no solo es problema de los estudiantes, es importante hacer un análisis de las causas que estén perjudicando el proceso educativo a nivel nacional.

Según una publicación del Diario Gestión, “el bajo desempeño, la falta de materiales educativos y la infraestructura inadecuada sugieren que se debe invertir más en educación para que esta sea más equitativa y eficiente” (Diario Gestión, 2018)

Estando la educación en esta situación, resulta difícil identificar los factores que origina su crisis; sin embargo, las investigaciones recientemente realizadas, ponen de manifiesto que uno de los factores que impacta negativamente en la calidad es, después del desempeño profesional de los docentes, el estilo de liderazgo que ejercen los directivos en las instituciones educativas. (Chiavenato, 2006) afirma: "Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual" (p.36).

Desde hace muchos años, sin duda la labor de los directivos está centrado desde el punto administrativo; esto se manifiesta en la gestión pedagógica del directivo, desempeño docente, bajo rendimiento escolar, deserción de estudiante, incremento de colegios particulares, falta de comunicación de los padres de familia con la comunidad docente, etc.

Para Bolívar (2012) citado por (Mestanza, 2017) sostienen que los directores enfatizan su trabajo más al aspecto administrativo que al pedagógico. Consideran que es una práctica de gestión burocrática y gerencial, la misma que requiere ser rediseñada con nuevas estructuras capaces de hacer frente a las condiciones más complejas en un mundo más diverso, que posibiliten respuestas contextualizadas y locales, mediante modelos de gestión más horizontales, que impliquen al personal afectado, en una nueva gobernanza de la educación (p. 48).

Ante esta situación el Ministerio de Educación, con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de la educación, ha aprobado el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), en el año 2012; y, el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDDir), en el 2014. En estos instrumentos de gestión, se establecen los dominios, las competencias y los

desempeños que deben tener en cuenta tanto directivos como docentes, de tal forma que se logre mejorar la gestión pedagógica, administrativa e institucional en las instituciones educativas.

Las características principales que tienen estos dos instrumentos de gestión es que coloca en el centro los aprendizajes de los estudiantes; es decir, que la labor que realizan el personal directivo y docentes, en conjunto con la comunidad educativa, estén orientados a crear las condiciones óptimas para lograr que niñas, niños y adolescentes desarrollen competencias, capacidades y actitudes que les permita desempeñarse en diferentes contextos.

En este contexto, es nuestra intención realizar un estudio en la Institución Educativa Básica Regular “Andahuasi”, ubicada en el Distrito de Sayán, de la provincia de Huaura, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09.

A partir de las observaciones realizadas a la práctica de gestión de su director, quien viene desempeñándose en el cargo desde el año 2004, y de las entrevistas sostenidas con el equipo directivo, personal administrativo, algunos docentes, estudiantes, madres y padres de familia, hemos inferido que existen debilidades en la gestión de la institución educativa; y, al mismo tiempo, hemos observado un buen desempeño por parte de varios docentes en lo que se refiere a su trabajo en aula y fuera de ella. Situación que difiere con los resultados de las investigaciones realizadas en estos últimos años, llegando a ser considerado como el segundo factor en importancia en el logro de aprendizajes, después de la práctica pedagógica docente.

Frente a tal planteamiento descrito surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi?

Para resolver este problema, se realizará este estudio y determinar la relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente y arribar a conclusiones que garanticen la formación integral de los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes?

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes?

¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes?

¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes?

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la influencia del liderazgo pedagógico en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes.

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.

Establecer la influencia del liderazgo pedagógico en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.

Conocer la influencia del liderazgo pedagógico en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes

1.4 Justificación de la investigación

Vista la problemática que se presenta en las instituciones educativas a nivel nacional, considerados que la investigación tiene importancia significativa, puesto que hace énfasis en dos aspectos muy relacionados con el desarrollo del contexto educativo como son: Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente.

Conveniencia

La necesidad de un adecuado liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas del distrito, trae consigo la mejora de la calidad educativa de la sociedad actual, debiendo adoptarse las acciones oportunas a fin de que tanto directivos como docentes posean las mejores herramientas para un mejor desempeño laboral; lo que en gran medida es responsabilidad de los directivos de todos los niveles educativos, quienes deberán orientar su trabajo adoptando estrategias metodológicas con los nuevos enfoques, donde el estudiante, sea el centro de este proceso y el constructor de sus propias competencias y capacidades.

Relevancia Social

El presente trabajo es relevante para la sociedad porque contribuye en la reforma de la calidad educativa en nuestro país, planteando que el liderazgo pedagógico es importante en el rol de los docentes al interior de sus aulas de aprendizaje.

Implicaciones prácticas

Posee implicaciones prácticas porque el liderazgo pedagógico repercute directamente en el desempeño docente, pues un educador bien capacitado, con buena autoestima y excelente liderazgo puede desenvolverse de mejor manera en los diferentes contextos educacionales.

Valor teórico

En cuanto al aporte que la presente investigación ofrece, son conocimientos relacionados al liderazgo pedagógico en ambientes educativos, por lo tanto, sirve de soporte y apoyo para futuras investigaciones relacionadas al tema.

Utilidad metodológica

La presente investigación abordará el estudio de la relación del liderazgo pedagógico, su aporte al quehacer educativo, sus relaciones interpersonales, participación y fortalecimiento de valores con los docentes. Este trabajo contribuye en el campo pedagógico-didáctico mejorando la calidad educativa de la Institución Educativa en estudio. Por ello, mediante la presente investigación, esperamos plantear aportes que abran caminos y sirvan de base para futuras investigaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

Para realizar el presente trabajo, se ha realizado las coordinaciones con el personal directivo y administrativo de Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Para el desarrollo del trabajo se cuenta con los recursos financieros necesarios, en lo que respecta a recursos humanos, el asesor de la investigación es un docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En cuanto a las variables involucradas en el estudio, abarcó el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, variable 1 y 2 respectivamente.

Los límites de estudio referente a la población están centrados en el personal directivo y el total de docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa. Existen limitaciones de tiempo ya que para el trabajo de campo estuvo previsto en el periodo de dos meses.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación se realizó gracias a la facilidad que nos brindó el personal directivo y docente de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Técnica

Este trabajo de investigación cumple con todos los requisitos establecidos por la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Ambiental

Nuestra investigación por ser netamente académica, no afecta el medio ambiente en ninguno de sus niveles.

Financiera

El presupuesto y el financiamiento de la inversión está debidamente garantizado por el investigador.

Social

Se ha conformado un equipo de apoyo, el mismo que ya está comprometido para que su participación sea más pertinente y eficiente.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Monroy, 2013) presentó su investigación: “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”, trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado del Programa de Investigación Educativa, como requisito para optar al título de Magister Gerencia Educativa en la Universidad de Carabobo, Bárbula, con el objetivo de analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de la Escuela Básica Estadal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, Estado Carabobo. (p. 31)

Tipo y diseño de la Investigación: El presente trabajo, es de carácter descriptivo con diseño de campo (p. 73)

Muestra: La muestra del presente estudio estará determinada por el 100% de los sujetos poblacionales, ya que la investigadora tiene fácil acceso para obtener la información. (p. 46)

Instrumentos: Se aplicó un cuestionario con 22 ítems de tipo cerradas, en las cuales sólo se puede marcar una opción de respuesta por ítems, las cuales presentaban una escala policotómica de juicio tipo Lickert de siempre, algunas veces, nunca. (p. 75)

Conclusiones: El autor concluye que el tipo de liderazgo de la escuela en estudio es autoritario, ya que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores; se le dificulta compatibilizar los objetivos institucionales con los objetivos personales de los actores escolares. Asimismo, el actuar de los docentes al sentir que está en peligro su supervivencia laboral y profesional no es muy beneficioso, por la presión de una gerencia autoritaria que influye negativamente en su desempeño, que no garantiza mejoras en la calidad de la enseñanza, con una actitud de omnipotencia y establece

un criterio directriz con una carga pasiva y poco motivadora, lo que hace que el docente trabaje en un ambiente poco favorable, afectando su desempeño y de la organización a la cual se debe; actuando en otras palabras como autoritario. (p. 125)

(Raxuleu, 2014) realizó la investigación “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A para obtener el grado de licenciado en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala; con el objetivo de describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. (p. 36)

Tipo y diseño de la Investigación: Esta investigación es de tipo cuantitativo y su diseño es descriptivo. (p. 52)

Muestra: La muestra estuvo integrada por 268 estudiantes. (p. 46)

Instrumentos: Se aplicaron cuatro cuestionarios construidos a partir del marco conceptual teórico de la investigación y fueron elaborados por el responsable de esta investigación. (p. 47)

Conclusiones: Según el autor los directores de los institutos fueron calificados con un nivel eficiente en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual, lo que indica que el desenvolvimiento de los directores influye el accionar pedagógico de los docentes en las aulas, se destaca que fomentan un ambiente de respeto y confianza, por lo que, los estudiantes destacan que cuentan con docentes que se apoyan en el buen desenvolvimiento del liderazgo de los directores. Siendo los cuatro indicadores altamente desempeñados por los docentes: el fomento del aprendizaje cooperativo, utilización de diversos recursos didácticos, atención a las necesidades de aprendizaje y motivación incentivación al estudiante. Y, los cuatro aspectos en los que su desenvolvimiento pedagógico es deficiente son: la planificación conjunta, el reforzamiento del aprendizaje, la comunicación con padres de familia y el uso de la tecnología. El aspecto abordado con mayor deficiencia es el de reforzamiento del aprendizaje con cursos a actividades extra aulas. (p. 81 – 82)

(Mejías, 2016) desarrollo la investigación: “Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente” en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio

José de Sucre”, con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Nacional Bolivariana “Ayacucho” (p. 129)

Tipo y diseño de la Investigación: La investigación desarrollada es de tipo descriptiva, correlacional de campo. (p. 135)

Muestra: Para efectos del estudio no se calculará la muestra, sino se efectuó un censo poblacional por ser una población finita y de fácil acceso. (p. 135)

Instrumentos: Cuestionario de 30 ítem agrupados por indicador. (p. 135)

Conclusiones: El autor concluye que, el gerente motiva al personal docente en el desarrollo de actividades, para que las mismas sean ejecutadas en conjunto con una postura optimista y expectativas de futuro, por lo tanto, los docentes cumplen con sus funciones, como son el rol orientador y ayuda al estudiante a descubrir sus intereses y potencialidades. (p. 138)

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Redolfo, 2015) presentó su investigación: “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Ugel Jauja Departamento de Junín- 2015”, tesis para optar al Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación Mención: Gestión Educativa en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, con el propósito de Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015. (p. 17)

Tipo y diseño de la Investigación: La investigación es de tipo correlacional. El tipo de diseño de investigación a emplearse en el presente estudio es no experimental de tipo transaccional. (p. 76)

Muestra: La muestra estuvo integrada por 142 docentes. (p. 77)

Instrumentos: Cuestionario de tipo cuantitativo con escala de actitudes de Likert (con puntaje para correlacionar de 1 a 5), contiene ítems sobre las dimensiones e indicadores de las dos variables en estudio (uno para liderazgo pedagógico y otro para desempeño docente). (p. 79)

Conclusiones: Según los datos obtenidos el autor concluye que, si existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015, específicamente en la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones del nivel secundario. (p. 117 – 118)

(Lecaros, 2017) desarrolló la investigación: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”, tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo; con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. (p. 40)

Tipo y diseño de la Investigación: El tipo de investigación es básica con un enfoque cuantitativo. El diseño de investigación es correlacional. (p. 46)

Muestra: La muestra estuvo integrada por 63 docentes. (p. 48)

Instrumentos: En la presente investigación para medir ambas variables de estudio y conocer su comportamiento en la realidad observada se determinó utilizar como instrumento de recolección de datos a un cuestionario de escala ordinal. (p. 48)

Conclusiones: El autor concluye que si existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017, específicamente en el establecimiento de metas, en el uso estratégico de los recursos, en el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la garantía de un entorno ordenado y de apoyo. (p. 82 – 83)

(Mestanza, 2017) presentó la investigación: “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, para optar el grado de maestro en Administración de la Educación en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad, equidad y pertinencia de la educación pública en nuestro país, a partir del reconocimiento de la importancia que tiene fortalecer un modelo

de gestión centrado en los aprendizajes y que trascienda lo administrativo; una 123 organización democrática que toma en cuenta las necesidades, demandas y expectativas de la población, así como el contexto económico-productivo y socio-cultural; el desarrollo de competencias y el ejercicio de un liderazgo pedagógico en los directivos como factor determinante en la transformación de las instituciones educativas; y, los procesos y resultados educativos a partir de la mejora continua del desempeño profesional de las/os docentes. (p. 123)

Tipo y diseño de la Investigación: El tipo de investigación es de Tipo Descriptivo, no experimental cuantitativa. (p. 134 - 135)

Muestra: este estudio de investigación seleccionó como muestra a toda la población; es decir, a las/os 56 docentes de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, constituidos por 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. (p. 48)

Instrumentos: En este estudio de investigación se seleccionó como técnicas a la encuesta y a la observación; y, como instrumentos de recojo de información el cuestionario y la ficha de observación. (p. 137)

Conclusiones: Según los resultados obtenidos, el autor concluye que no existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes, puesto que sólo el 46,04% (23) de los docentes considera que el director gestiona con eficiencia la Institución Educativa, 55,10% (27 docentes) que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y 44,90% (22 docentes), que posee competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, por lo que consideran que su desempeño profesional aún no corresponde a la de un director líder pedagógico. Asimismo, queda demostrado que las y los docentes, son competentes en su desempeño profesional, puesto que el 87,76% (43 docentes), son “Muy Buenos” en el Diseño de la Programación Curricular y en el Manejo de la Didáctica; y, el 57,14% (28 docentes), son “Buenos” en la Aplicación de un Sistema de Evaluación; lo que quiere decir que son eficientes en los procesos de elaboración y ejecución de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje, así como en la evaluación del rendimiento de las y los estudiantes. (p. 234 – 235)

2.2 Bases teóricas

Liderazgo Pedagógico

En los últimos años se viene manejando en el campo educativo el concepto de liderazgo pedagógico del directivo como una estrategia para fortalecer la dinámica de las Instituciones Educativas. Es así que pasamos a revisar algunas definiciones.

Definición de Liderazgo

Terry (2006) citado por (Monroy, J., 2013), define el liderazgo como: “la relación en la cual una persona influye en otras para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para alcanzar los objetivos deseados por el líder. El liderazgo implica influir e interactuar con la gente para realizar objetivos. (p. 73)

De acuerdo a Hogg y Vaughan (2010) citado por (Raxuleu, 2014) el liderazgo “es una relación en la que algunos miembros de un grupo, son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuerce para alcanzarlos”. (p.11)

Asimismo, (Hogg & Vaughan, 2010) afirman que “el liderazgo depende de las demandas de la tarea o de la situación y no es simplemente una propiedad de la personalidad, aunque las cualidades personales pueden desempeñar un papel”. (p. 32)

Bolívar (2010b) citado por (Mestanza, 2017), afirma “Entendemos por “liderazgo”, fundamentalmente, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. (p. 48)

(Madrigal, 2011) afirma que el liderazgo es “la acción de influir en los demás; de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas para lograr objetivos, en virtud de su posición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes” (p. 18).

Podemos afirmar que, liderazgo es estar en una constante motivación y representación al personal a nuestro cargo para que su desempeño sus funciones sean los más óptimos y se logren objetivos de la Institución.

Definición de Liderazgo Pedagógico

Para (Robinson, 2012) son “conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado” (p.2).

Murillo (2006) citado por (Mestanza, 2017) sostiene que el liderazgo pedagógico “es la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa”. (p. 48)

Para el (MINEDU, 2014)

el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una característica de la gestión de la organización escolar, en la que personas con liderazgo formal o informal participan de un proceso liderado por el/la directora/a, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la institución educativa (p. s/n).

Bolívar (2014) sostiene que: es un liderazgo que influye en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, cumplimiento de las normativas y directrices de la institución educativa (p.24).

El liderazgo pedagógico, según Bernal, A., y Ibarrola, S. (2015) citados por (Mestanza, 2017), sostienen que ser líder pedagógico significa trabajar en la mejora de los resultados de aprendizaje así como en las tareas necesarias para lograrlo junto a los docentes en un trabajo colaborativo. El líder pedagógico, entonces, provee dirección y ejerce influencia para crear las condiciones en las que sea posible trabajar bien la enseñanza y lograr un buen aprendizaje. (p. 49)

Según lo señalado, el líder pedagógico relaciona todos los elementos de la Institución Educativa a través de mecanismos interactivos relacionados entre sí y con el entorno, que se manifiestan en forma sucesiva y comportamental entre todos los miembros activos y dinámicos de la organización, los cuales se encuentran estrechamente vinculados por sus conocimientos, roles, valores, procedimientos y experticia adquiridas o aprendidas en el grupo. Igualmente cabe señalar que su forma de ser y actuar modifica las actitudes negativas de otros trabajadores, de tal modo su actitud imprime valores, innovación y un modelo de

comportamiento eficiente y rentable en talento humano y por ende en la calidad de servicios que se ofrecen.

El liderazgo pedagógico visto en otros países

Rodríguez (2011) citado por (Mestanza, 2017), señala que según el Ministerio de Educación de Chile, el líder pedagógico centra su quehacer educativo en:

Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos institucionales, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de las y los docentes. Asegurar la sistematización de información cualitativa y cuantitativa del proceso de implementación curricular y de los resultados de aprendizaje. (p. 54)

El Ministerio de Educación de El Salvador (2008) citado por (Mestanza, 2017), considera que un/a director/a líder pedagógico:

Contagia el entusiasmo por aprender, por lograr la excelencia académica e impulsa a la comunidad educativa para que planifique, ejecute y evalúe acciones en mejora de los aprendizajes. Convierte la institución educativa en un espacio de aprendizaje, no permite el aislamiento entre docentes, por el contrario, integra recursos y acciones para lograr que la institución educativa actúe como un todo planificado en procura de conseguir más y mejores aprendizajes. (p. 55)

El Liderazgo Pedagógico en el Perú

El (MINEDU, 2014), para de promover, desarrollar y fortalecer el liderazgo pedagógico de las direcciones, aprobó el Marco de Buen Desempeño del Directivo, como una herramienta estratégica de una política integral del desarrollo directivo, cuyo objetivo es lograr que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, concentrando la atención de toda la organización escolar en los aprendizajes de las/os estudiantes. (p. 7)

En el Marco de Buen Desempeño del Directivo, según el (MINEDU, 2014) tiene como propósitos:

Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela; Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos; Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos. (p.30)

El Marco del Buen Desempeño Directivo propuesto por el (MINEDU, 2014) está estructurada en: Dominios, Competencias y Desempeños como se puede observar en la tabla N° 01, según la propuesta del Ministerio de Educación, comprende: 02 Dominios, 06 Competencias y 21 Desempeños. (p. 33)

El Dominio 1, está orientado a que los directivos gestionen las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación institucional; la participación democrática de los diversos actores educativos; la gestión de los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; y, el liderazgo de los procesos de evaluación de la gestión institucional y la rendición de cuentas.

El Dominio 2, está dirigido a que los directivos orienten los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes mediante la promoción y liderazgo de una comunidad de aprendizaje con las/os docentes; y, el acompañamiento sistemático a las/os docentes, así como la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. (p. 33)

Tabla 1: Dominios y competencias del directivo de una Institución Educativa

Dominios	Competencias
<p>Dominio 1</p> <p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la Institución Educativa.</p>	<p>Competencia 1</p> <p>Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje.</p>
	<p>Competencia 2</p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p>
	<p>Competencia 3</p> <p>Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; as. Como previniendo riesgos.</p>
	<p>Competencia 4</p> <p>Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p>
<p>Dominio 2</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>Competencia 5</p> <p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje</p>
	<p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>

Fuente: (MINEDU, 2016)

Dimensiones del Liderazgo Pedagógico

De acuerdo a (Robinson, 2012) se enumeran 5 grupos o dimensiones de liderazgo pedagógico para deducir las relaciones e interpretaciones en los docentes:

Establecimiento de metas y expectativas: “el liderazgo pedagógico tendrá efecto sobre los resultados de los y las estudiantes si pones énfasis en metas de aprendizaje, definiéndolas y priorizándolas entre todas las demandas de la institución educativa. Estas metas tienen que impregnarse en todo el quehacer y procedimientos del aula, de allí la necesidad de generar un consenso de los docentes sobre ellas. Estas expectativas y metas, así como los logros que se van alcanzando, serán conocidos por todos. (p. 7)

El líder debe caracterizarse por tener y fomentar una excelente comunicación entre docentes, debiendo establecer metas concretas, tener juicios objetivos e imparciales; el líder fomenta auténticos procedimientos y desempeños en su equipo docente a través de la buena comunicación y diálogo consensuado.

Uso estratégico de los recursos. Referirse a recursos, desde liderazgo pedagógico, implica asegurar que el personal, los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. Esto implica tener una mirada sistémica del mejoramiento escolar y habilidades en la asignación de recursos, especialmente cuando estos son escasos. (p. 7)

De acuerdo con esta dimensión todos los integrantes de la comunidad son responsables inmediatos de la competitividad de la organización. Es así que, el docente es el responsable y calificada para ser gestor del conocimiento, puesto que una institución de excelencia es aquella que está en un constante aprendizaje, para lograr organizaciones más eficientes y competitivas.

Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Las evidencias indican que esta dimensión tiene un alto impacto en los resultados de los estudiantes. Implica prácticas específicas como: • Reflexionar con el personal sobre la enseñanza. • Coordinar y revisar el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados. • Retroalimentar a los docentes en su práctica en aula,

basándose en la observación de sesiones de aprendizaje. • Monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados. (p. 7)

De acuerdo a los retos en la educación, los docentes de excelencia son aquellos los que van a marcar la diferencia en el funcionamiento de la institución. Siendo el principal problema, la deficiente formación del profesor, debe ser tomada por el líder pedagógico como una oportunidad para incentivar la reflexión y las acciones adecuadas de este recurso en las instituciones educativas que el país necesita en todos los niveles.

Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.

El líder pedagógico no solo promueve o incentiva el aprendizaje de los estudiantes; se involucra en el proceso mismo. De igual manera, participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo. Estos aprendizajes son formales (cursos o grados) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos específicos de la enseñanza. Un líder con esta práctica es visto por sus docentes como fuente de orientación a nivel pedagógico, ya que maneja estos temas con mayor conocimiento. (p. 8)

En relación a esta dimensión, se sostiene que el docente es el componente preciso de la transformación educativa, y actor principal de la innovación de los modelos y estrategias de enseñanza. Los docentes como mediadores de lo planificado deben buscar la excelencia, es decir debe ser un auténtico motivador y convencido de que la transformación natural puede ejercerse mediante su ejemplo en un comportamiento consciente de sus efectos en otras personas. En vista de ello es esencial reconsiderar la función de los líderes pedagógicos como factor de cambio institucional.

Garantía de un ambiente seguro y de soporte. Esta práctica de liderazgo debe garantizar que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula. Para esto es necesario tener normas claras y pertinentes. Los docentes necesitan sentir respaldo y valoración por parte del directivo, que se refleje en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas, tanto de los padres y madres como políticas. (p. 8)

La problemática del sector educación se debe afrontar de manera técnica y pedagógica, sobre todo en lo que respecta a los procesos de enseñanza – aprendizaje. Por ello, es importante tocar de raíz cambios respecto a la articulación del currículo, la dinámica educativa del aula y la motivación del docente, de modo que se garantice el impulso de la función que le pertenece de manera eficaz y competitiva.

Esta educación requiere de líderes pedagógicos con una nueva visión de futuro que redelinee la cultura, la doctrina, el modelo y una forma idónea de internalizar la actuación y creencias de la institución educativa.

Desempeño Docente

Según el (MINEDU, 2012) es en el Marco del Buen Desempeño Docente en donde se define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan un buen desempeño de los docentes en nuestro país, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (p. 17)

Los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco del Buen Desempeño Docente, contiene las competencias y capacidades que forman parte del perfil del docente en su quehacer educativo dentro y fuera de las aulas en los niveles educativos de la Educación Básica Regular.

En este contexto, este documento, según el (MINEDU, 2012) determina los desempeños profesionales ético que inciden en el aprendizaje de los estudiantes, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En así que, el primer dominio “se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad” (p. 18)

Definición de competencia

Las competencias según el (MINEDU, 2012) “se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado” (p. 20)

Tabla 2: Desempeños del docente de una Institución Educativa

Desempeño	Indicadores
<p>Desempeño 1</p> <p>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p> <p>Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</p>	<ul style="list-style-type: none">• El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.• El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.• El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.• EL docente involucra activamente a todos o casi a todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.
<p>Desempeño 2</p> <p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p> <p>Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p>	<ul style="list-style-type: none">• El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas – tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro del texto, la pizarra o otros recursos presentes en el aula.• El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.• El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.• El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.

<p>Desempeño 3</p> <p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje. • El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala donde encontrarla) • El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas. • El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar.
<p>Desempeño 4:</p> <p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y los transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas y físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. • El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. • El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y le transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas.
<p>Desempeño 5:</p> <p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una

<p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos</p>	<p>situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con una o más estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. • El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz. • El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz • Marque “Si”, si el docente faltó respeto a algún estudiante durante la sesión observada.
---	--

Fuente: (MINEDU, 2012)

2.3 Definición de términos básicos

Aprendizaje: Según (Escamilla & Lagares, 2006) “es conjunto de procesos de cambio y mejora que se desarrollarán en los sujetos como consecuencia de su implicación activa en situaciones y oportunidades educativas formales y/o no formales”. (p. 105)

Buenas Prácticas: Según el (MINEDU, 2016) “las buenas prácticas son experiencias, desde la gestión, con buenos resultados y que se orientan a soluciones concretas y efectivas que posibilitan una mejora en el desempeño del liderazgo pedagógico. Tienen un carácter innovador para solucionar una situación problemática y que contribuyen al logro de los aprendizajes”. (p. 23)

Capacidades: Según el (MINEDU, 2016) “las capacidades son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores respecto a las competencias, que son operaciones más complejas” (p. 20).

Desempeño: (Collao, 2010) Actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada en la cual se combinan y evalúan, los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzarlos. (p. 49)

Desempeño docente: (Collao, 2010) Cumplimiento de las funciones del docente tanto en las relaciones con sus alumnos como con el director y personal administrativo. (p. 49)

Docente: Según el (MINEDU, Ley N° 29062, s/f) el docente es

un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural. (p. s/n)

Habilidad: (Álvarez de Zayas, C., 1990) define las habilidades en el plano didáctico como: "Las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio con el fin de transformarlo, humanizarlo." (p. 71).

Líder: (Blanchard, 2009) Es una persona que tiene la capacidad de conducir a otros, en un proceso, que permitirá alcanzar un determinado objetivo, meta o propósito (p. 45)

Liderazgo: Para el (MINEDU, 2014)

es una cualidad de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una característica de la gestión de la organización escolar, en la que personas con liderazgo formal o informal participan de un proceso liderado por el/la directora/a, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la institución educativa (p. s/n).

Liderazgo Pedagógico: Según el (MINEDU, 2014) se entiende como liderazgo pedagógico a la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa. (p. 14)

Marco de Buen Desempeño del Directivo: Según el (MINEDU, 2014)

Es una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo, cuya característica principal es lograr que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando la atención de toda la organización escolar en los aprendizajes de las/os estudiantes. (p. 7)

Marco de Buen Desempeño del Docente: Según el (MINEDU, 2012)

el Marco del Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 17)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi

2.4.2 Hipótesis específicas

El liderazgo pedagógico influye significativamente en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes.

El liderazgo pedagógico influye significativamente en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.

El liderazgo pedagógico influye significativamente en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.

El liderazgo pedagógico influye significativamente en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

El liderazgo pedagógico influye significativamente en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 3: Variable 1: Liderazgo directivo

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Establecimiento de metas y expectativas	Define y prioriza las metas de aprendizaje Genera un consenso de los docentes promueve que las expectativas y metas	1, 2, 3
Uso estratégico de recursos	Personal Materiales Recursos económicos	4, 5, 6, 7
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Reflexión sobre la enseñanza Revisión del currículo Retroalimentación a los docentes Monitoreo	8, 9, 10, 11
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	Se involucra en el aprendizaje de los estudiantes. Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes	12, 13
Garantía de un ambiente seguro y de soporte	Entorno ordenado dentro y fuera del aula para el docente. Entorno ordenado dentro y fuera del aula para el estudiante. Normas claras y pertinentes Respaldo al docente	14, 15, 16, 17

NOTA: Elaboración propia.

Tabla 4: Variable 2 Desempeño Docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p>	<p>Oportunidades de participación. Involucra a los estudiantes en las actividades propuestas. Promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</p>	<p>1, 2, 3</p>
<p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>El docente propone actividades para estimular el aprendizaje. El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>4, 5</p>
<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes.</p>	<p>El docente monitorea activamente a los estudiantes. Brinda retroalimentación y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas. Guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar.</p>	<p>6, 7, 8</p>
<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p>	<p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes. Transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Está atento y es sensible a sus necesidades afectivas y físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p>	<p>9, 10, 11</p>
<p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p>	<p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente La sesión se desarrolla sin mayores contratiempos</p>	<p>12, 13, 14</p>

NOTA: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de la investigación es No Experimental debido a que, según (Carrasco, S., 2006) “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71)

El tipo de diseño no experimental es el transeccional correlacional, según (Carrasco, S., 2006) este “permite analizar y estudiar la relación de los hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p. 73)

3.1.1 Tipo de la Investigación

Nuestra investigación es explicativa causal, puesto que permite conocer las causas que le han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. Asimismo, (Carrasco, S., 2006) afirma que “indaga sobre la relación recíproca y concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando dar una explicación objetiva, real o científica a aquello que se desconoce. Supone la presencia de dos o más variables”. (p. 42)

La variable 1 está representada por el liderazgo pedagógico, mientras que la variable 2, en la cual se observó la incidencia de la variable 1 es el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Sayán.

3.1.2 Enfoque:

La investigación es de tipo pre experimental fundamentado en un enfoque cualitativo. Este enfoque se utiliza ya que extrae descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, notas de campo, registros escritos, fotografías, etc.

Contrastación de hipótesis

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): El liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, son independientes.

Hipótesis Alterna (H_1): El liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, son dependientes.

Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos necesarios

Los datos fueron procesados con las técnicas estadísticas adecuados de tal manera que se logró obtener resultados objetivos y confiables de ambas variables de investigación, como son liderazgo pedagógico y desempeño docente; lo que permitió probar la hipótesis, calculando el estadístico apropiado y el estadístico de prueba.

Decisión Estadística

Si el valor real calculado de $p > 0.05$, se acepta H_0 , y si el valor de $p < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión

La conclusión se formuló en función del estadístico de prueba, teniendo en cuenta los resultados de la prueba.

3.2 Población y muestra

La Institución Educativa Básica Regular Andahuasi fue creada por Resolución Directoral Zonal N° 0355- de fecha 27 de marzo de 1984, y se localiza en el distrito de Sayán, brinda educación secundaria con el modelo Jornada Escolar Completa desde el año 2015 y pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura. Esta Institución cuenta con una población escolar de 350 estudiantes matriculados en el año lectivo 2018, distribuidos en 15 secciones (03 de primer grado, 03 de segundo grado, 03 de tercer grado, 03 de cuarto y 03 de quinto grados). además, en el presente año se cuenta con 32 docentes de las diferentes áreas curriculares (14 varones y 18 mujeres) de los cuales 11 son estables y 21 son contratados)

3.2.1 Población

La población está conformada por 32 docentes de aula (18 mujeres y 14 hombres) de los cuales 13 pertenecen a la Coordinación de Ciencias, 12 a la Coordinación de Comunicación y 7 a la Coordinación de Ciencias Sociales.

3.2.2 Muestra

La muestra para la investigación, está representada por el total de docentes de la Institución Educativa. Hernández citado en (Castro, 2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

ESTRATO	POBLACIÓN	MUESTRA
Varones	11	11
Mujeres	21	21

3.3 Técnicas de recolección de datos

Esta parte de la investigación comprende técnicas pertinentes para la investigación y se tomaron en cuenta los instrumentos más apropiados para la misma.

Las técnicas que se utilizaron para obtener la información requerida para este estudio son la encuesta y una ficha de observación dirigida a los docentes. La misma que permitió

recoger información precisa y confiable proveniente del trabajo de campo realizado en el ambiente de investigación.

Descripción de los instrumentos

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario, puesto que, según (Carrasco, S., 2006) es “el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia a un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318)

Para esta investigación consideramos que la fuente de información de mayor grado de confiabilidad, es el docente, pues es él, quien desarrolla el proceso pedagógico e interactúa de manera cotidiana con el ambiente de estudio y, por lo tanto, manipula contenidos, actividades y métodos de evaluación utilizados, lo que representa ser un buen indicador de la calidad de la educación.

Para valorar el desempeño del docente en el proceso educativo, en relación con los aspectos requeridos por el modelo educativo, se consideraron los datos obtenidos en la Ficha de monitoreo al desempeño docente en Aula realizados por el Coordinador de cada área.

Considerando a la productividad como una medida a partir del desempeño de los docentes, utilizamos 2 tipos de instrumentos enfocados a los directivos y a los docentes. Dichos cuestionarios están constituidos de la siguiente manera:

Liderazgo pedagógico: El cuestionario aplicado al director y al equipo directivo, integrado por 17 preguntas (Anexo 1).

Desempeño docente: La ficha de monitoreo para el docente consta de 14 preguntas (Anexo 2).

Una vez estructurados los instrumentos de medición considerando las variables se realizó un piloteo, el instrumento designado a los docentes se aplicó a 5 de ellos.

Fichas Bibliográficas: Técnica que sirve para recopilar y organizar de la información relacionada a las variables de nuestro estudio utilizándose como instrumento las fichas: bibliográficas, hemerográficas, textual, etc.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento se determinó por el grado en que midió para lo cual fue diseñado; en este caso acerca de del liderazgo pedagógico y su relación en el desempeño

docente. En relación a la validación del instrumento, la misma se realizó por los siguientes procedimientos:

a) Validez de Contenido: Corresponde a la revisión de la teoría referida al liderazgo pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes de la institución educativa en estudio. De allí se tomaron puntos significativos para la elaboración de los ítems del instrumento en cuestión.

b) Juicio de Expertos: Para darle mayor validez a los instrumentos, se consultó a tres docentes de Educación para que revisaran los instrumentos y realizaran oportunas correcciones y observaciones sobre el contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, la extensión y adecuación de los mismos.

c) Prueba Piloto: La aplicación de esta prueba ayudó al diseño y estructuración de los instrumentos a aplicar a los docentes pertenecientes a la Institución Educativa en estudio.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual

En este estudio para la determinación de la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño de los docentes, se utilizaron los instrumentos tal como se muestran en el Anexo.

Procesamiento Electrónico

Después de aplicar los instrumentos a los integrantes de la muestra, para determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes, se tabuló con el software Microsoft Excel, se procedió a la clasificación de los ítems, y a la tabulación de los resultados utilizando gráficos de barra y círculos gráficos. Todo esto permitió expresar los resultados en porcentajes para la descripción e interpretación de los datos obtenidos.

De la misma forma, se consideraron los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación para realizar la interpretación de los resultados y terminar con las conclusiones y recomendaciones correspondientes

Técnicas Estadísticas

El desarrollo de la investigación se realizó a través de una estadística descriptiva con una prueba de hipótesis, lo que nos llevó a realizar inferencias de los resultados. Para probar la hipótesis general y las hipótesis específicas se aplicaron la prueba estadística no paramétrica Correlación por rangos de Pearson, en donde los valores si son mayores indican la estrechez de la relación.

3.5 Matriz de consistencia (ver Anexo N° 03)



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

El siguiente análisis de datos obtenidos de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, del distrito de Sayán, está basado en los resultados de la encuesta aplicada a una muestra y población de 32 docentes, además es necesario establecer que el estudio se desarrolló con minuciosidad, teniendo en cuenta el marco metodológico de la investigación, además de los instrumentos de recolección de datos, los que a continuación enmarcaremos en una serie de resultados analizados, las cuales, se establecen de la siguiente manera:

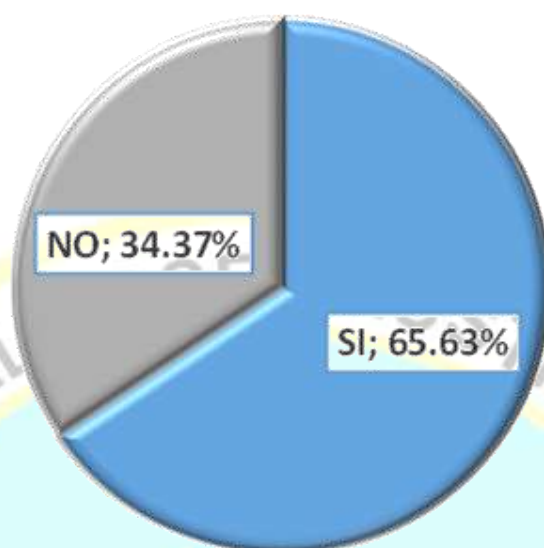
Variable 1: Liderazgo Pedagógico

Tabla 5: Dimensión establecimiento de metas y expectativas

DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	SI	%	NO	%
El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes	24	75.0	8	25.0
El equipo directivo genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula	20	62.5	12	37.5
El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidos por todos	19	59.4	13	40.6
TOTAL	64	65.63	32	34.37

Nota: Elaboración propia.

Figura 1: Establecimiento de Metas y Expectativas



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

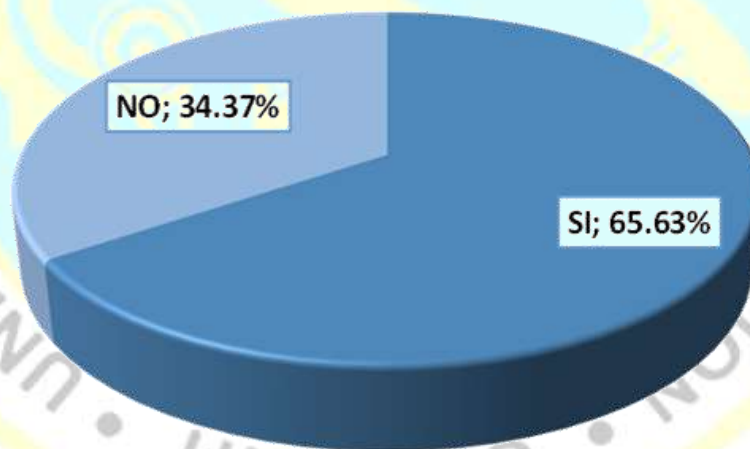
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 65.63%, afirma que el equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje en el quehacer educativo y los procedimientos del aula y que los logros obtenidos sean conocidos por todos los integrantes de la comunidad educativa, mientras que el 34.37% no lo consideran así.

Tabla 6: Dimensión uso estratégico de los recursos

DIMENSIÓN: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS	SI	%	NO	%
El equipo directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas	28	87.5	4	12.5
El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas	20	62.5	12	37.5
El equipo directivo regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas	18	56.25	14	43.75
El equipo directivo prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos	18	56.25	14	43.75
TOTAL	84	65.63	44	34.37

Nota: Elaboración propia.

Figura 2: Dimensión uso estratégico de los recursos



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

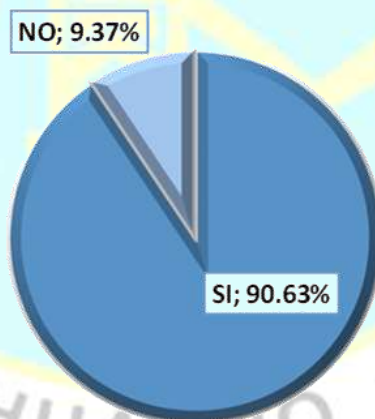
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 65.63%, afirma que el equipo directivo regula y asegura que el personal, los materiales y los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas, mientras que el 34.37% no lo consideran así.

Tabla 7: Dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

DIMENSIÓN: PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	SI	%	NO	%
El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza	32	100.0	0	0.0
El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados	28	87.5	4	12.5
El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje	28	87.5	4	12.5
El equipo directivo monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados	28	87.5	4	12.5
TOTAL	116	90.63	12	9.37

Nota: Elaboración propia.

Figura 3: Dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

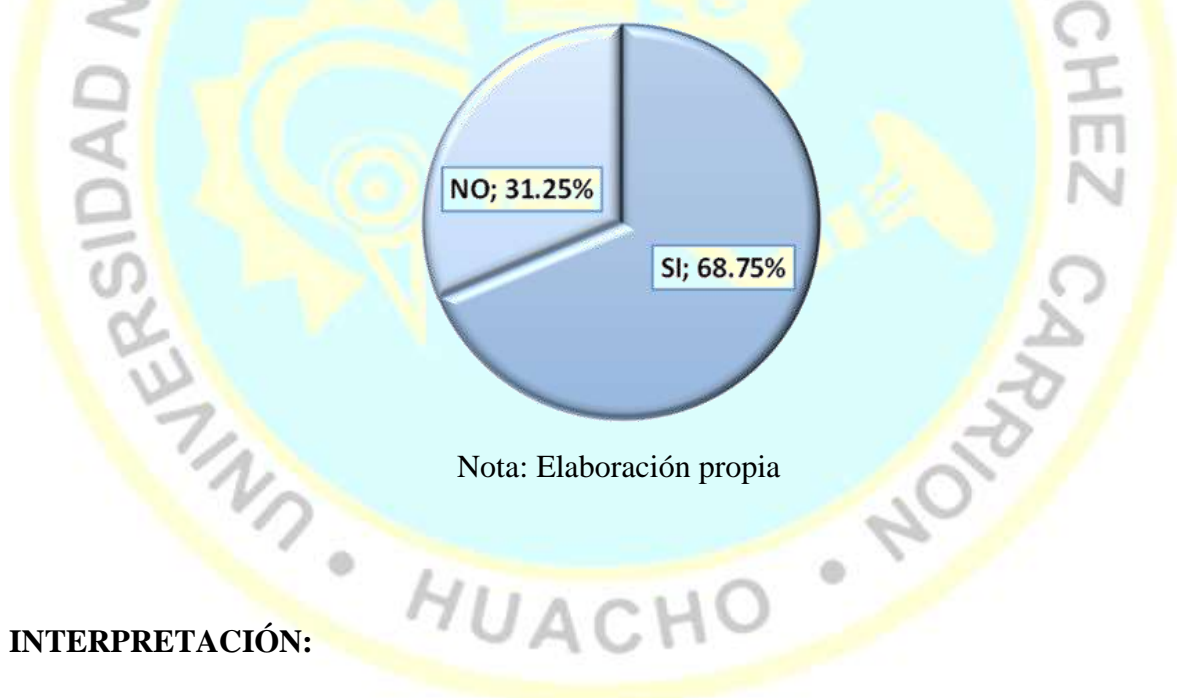
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 90.63%, afirma que el equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza, revisa la secuencia de los contenidos, retroalimenta a los docentes sobre las clases observadas, así como realiza el monitoreo del avance de los estudiantes; mientras que el 9.37% no lo consideran así.

Tabla 8: Dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes

DIMENSIÓN: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS DOCENTES	SI	%	NO	%
El equipo directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes	20	62.5	12	37.5
El equipo directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo	24	75.0	8	25.0
TOTAL	44	68.75	20	31.25

Nota: Elaboración propia.

Figura 4: Dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

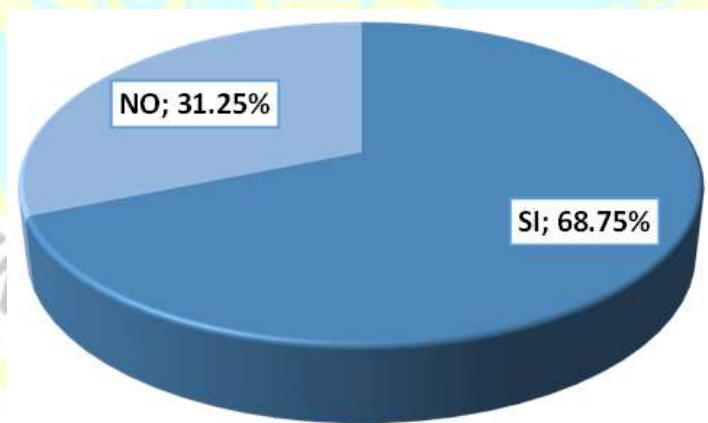
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 68.75%, afirma que el equipo directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes, participando en el aprendizaje y desarrollo pedagógico de los docentes; mientras que el 31.25% no lo consideran así.

Tabla 9: Dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo

DIMENSIÓN: GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	SI	%	NO	%
El equipo directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula	24	75.0	8	25.0
El equipo directivo garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula	20	62.5	12	37.5
El equipo directivo promueve normas claras y pertinentes	24	75.0	8	25.0
El equipo directivo respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia	20	62.5	12	37.5
TOTAL	88	68.75	40	31.25

Nota: Elaboración propia.

Figura 5: Dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 68.75%, afirma que el equipo directivo garantiza a los docentes y estudiantes un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula, con normas claras y brindando la confianza pertinente en el trabajo; mientras que el 31.25% no lo consideran así.

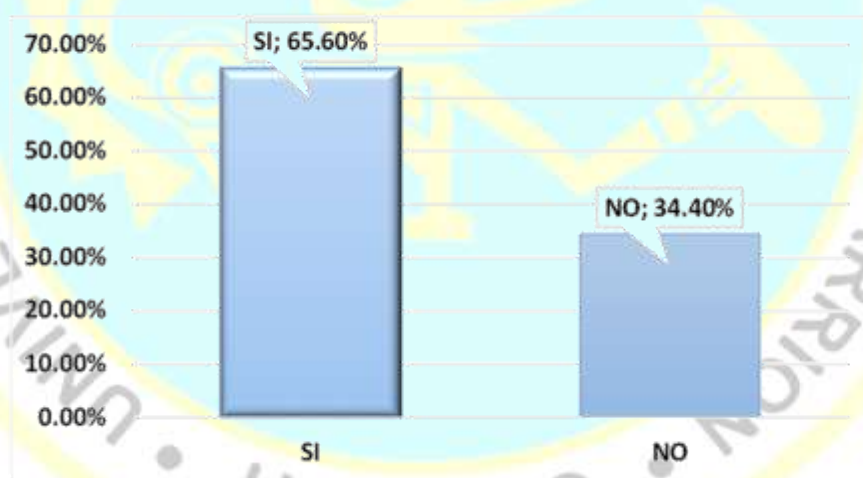
Variable 2: Desempeño docente

Tabla 10: Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

DIMENSIÓN: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	SI	%	NO	%
El docente realiza acciones para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje	23	71.9	9	28.1
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en la sesión	20	62.5	12	37.5
El docente promueve que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden, la importancia o utilidad de lo que se aprende	20	62.5	12	37.5
TOTAL	63	65.6	33	34.4

Nota: Elaboración propia

Figura 6: Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

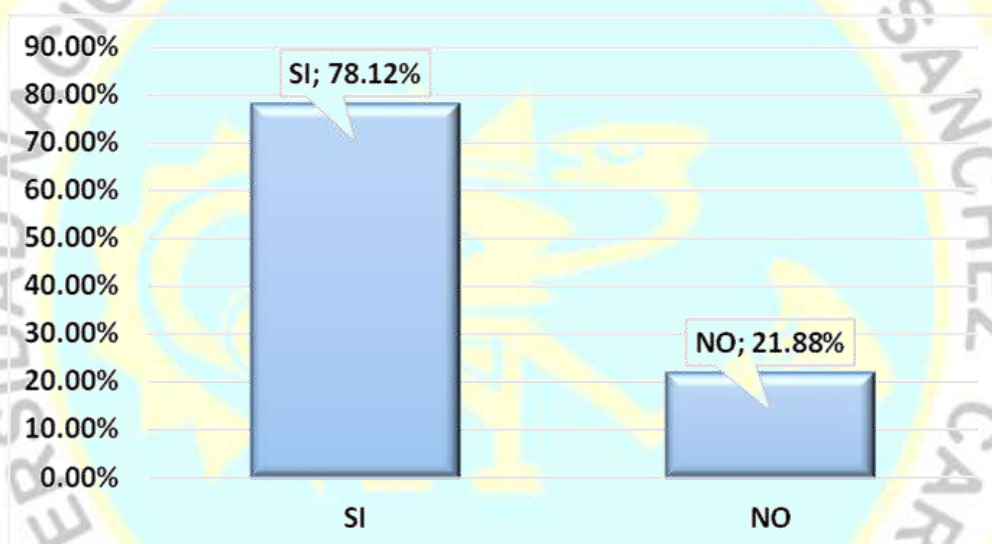
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 65.60%, realizan acciones para promover la participación activa de los estudiantes, así como para que comprendan la importancia o utilidad de lo que aprenden en las actividades de aprendizaje., mientras que el 34.40% les falta fortalecer estas actividades.

Tabla 11: Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

DIMENSIÓN: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO	SI	%	NO	%
El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión entre estudiantes	22	68.75	10	31.25
El docente interactúa con otros docentes en actividades de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	28	87.5	4	12.5
TOTAL	50	78.12	14	21.88

Nota: Elaboración propia

Figura 7: Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

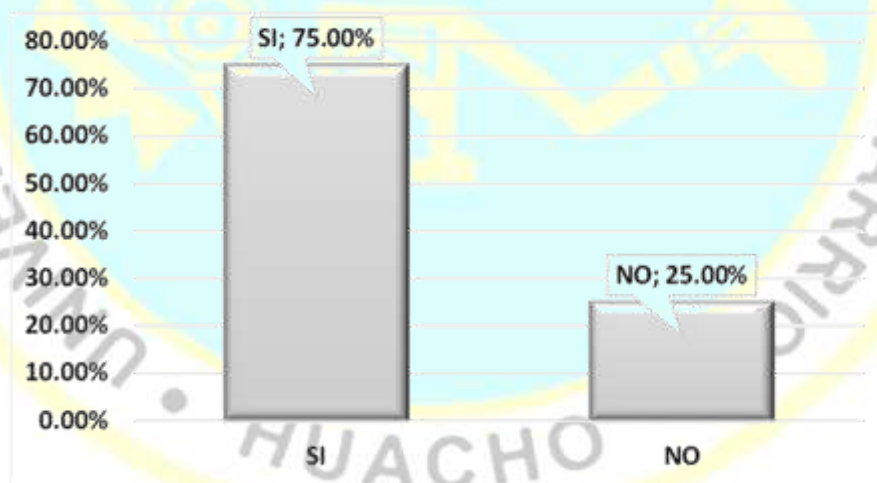
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 78.12%, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión entre estudiantes y también con los demás docentes, mientras que el 21.88% les falta fortalecer estas actividades.

Tabla 12: Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

DIMENSIÓN: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
	SI	%	NO	%
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar	28	87.5	4	12.5
El docente brinda retroalimentación a los estudiantes de calidad según las necesidades de aprendizaje identificadas	20	62.5	12	37.5
TOTAL	48	75.0	16	25.0

Nota: Elaboración propia

Figura 8: Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

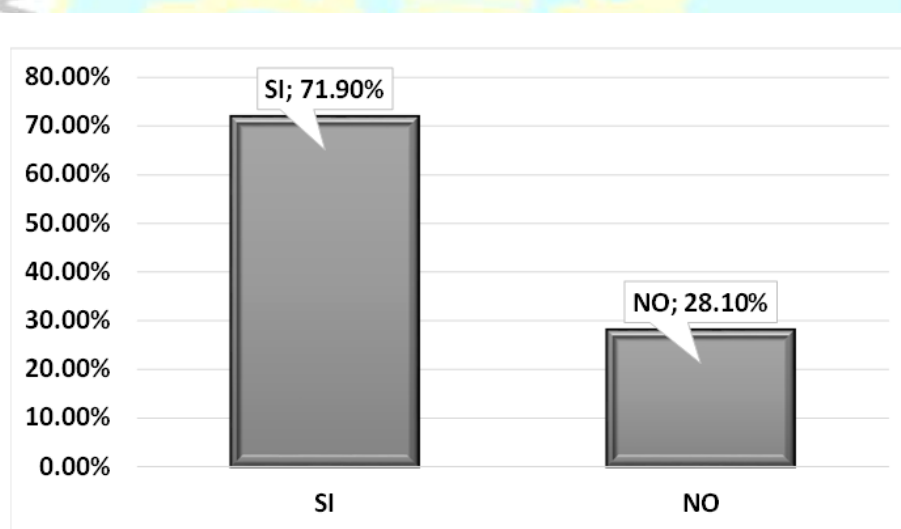
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 75.00%, evalúa el progreso de los aprendizajes y brinda retroalimentación de calidad a los estudiantes y adecuar su enseñanza, mientras que el 25.00% les falta fortalecer estas actividades.

Tabla 13: Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad

DIMENSIÓN: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	SI	%	NO	%
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas	29	90.6	3
El docente es cordial con ellos y le transmite calidez	20	62.5	12	37.5
El docente siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas	20	62.5	12	37.5
El docente interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	23	71.9	9	28.1
TOTAL	92	71.9	36	28.1

Nota: Elaboración propia

Figura 9: Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la figura se observa que, del total de los estudiantes que integran la muestra, el 71.90%, propicia un ambiente de respeto y proximidad, demostrando cordialidad, empatía, etc., mientras que el 28.10% les falta fortalecer esas habilidades.

Tabla 14: Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

DIMENSIÓN:	REGULA	POSITIVAMENTE	EL	SI	%	NO	%
COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES							
El docente utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz				20	62.5	12	37.5
El docente tiene en cuenta las normas de convivencia dentro y fuera del aula				18	56.3	14	43.7
El docente promueve el respeto entre estudiantes y otros docentes				28	87.5	4	12.5
TOTAL				66	68.80	30	31.20

Nota: Elaboración propia

Figura 10: Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la figura se observa que, del total de los estudiantes que integran la muestra, el 68.80%, positivamente el comportamiento de los estudiantes, utilizando mecanismos positivos y teniendo en cuenta las normas de convivencia del aula y de la institución educativa, mientras que el 31.20% les falta fortalecer esas habilidades.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se ha trabajado con el software SPSS versión 21, y ahora se va a probar la Hipótesis planteada: Existe influencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

El liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, son independientes.

Hipótesis Alterna (H_1)

El liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, son dependientes.

Regla para contrastar hipótesis

Si Valor sig > 0.05, se acepta la H_0 . Si Valor sig < 0.05, se rechaza H_0 .

La hipótesis que se va a demostrar es:

La hipótesis Nula (H_0) planteada significa que no hay influencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

La Hipótesis Alternativa (H_1) planteada significa que si hay influencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Liderazgo Pedagógico – Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Tabla 15: Tabla de Frecuencias - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	21	65,6	65,6	65,6
Válidos NO	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tabla 16: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,905 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	20,029	1	,000		
Razón de verosimilitudes	27,593	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	23,158	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,09.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que α , es decir 0,000 < 0,05

Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo Pedagógico - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Liderazgo Pedagógico – Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Tabla 17: Tabla de Frecuencias - Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	25	78,1	78,1	78,1
Válidos NO	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tabla 18: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,898 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	18,573	1	,000		
Razón de verosimilitudes	24,086	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	22,182	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,97.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que α , es decir $0,000 < 0,05$

Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo Pedagógico - Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Liderazgo Pedagógico – Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

Tabla 19: Tabla de Frecuencias - Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	24	75,0	75,0	75,0
Válidos NO	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tabla 20: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,259 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	22,725	1	,000		
Razón de verosimilitudes	29,710	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	26,407	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,25.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que α , es decir 0,000 < 0,05

Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo Pedagógico - Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Liderazgo Pedagógico – Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad

Tabla 21: Tabla de Frecuencias - Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	23	71,9	71,9	71,9
Válidos NO	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tabla 22: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,000 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	27,244	1	,000		
Razón de verosimilitudes	38,024	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	31,000	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,53.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que α , es decir 0,000 < 0,05

Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo Pedagógico - Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Liderazgo Pedagógico – Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Tabla 23: Tabla de Frecuencias - Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	22	68,8	68,8	68,8
Válidos NO	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tabla 24: Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,548 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	23,276	1	,000		
Razón de verosimilitudes	31,523	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	26,687	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,81.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que α , es decir 0,000 < 0,05

Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo Pedagógico - Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo pedagógico influye significativamente en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la Variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel de los docentes que integran la muestra en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes (65.60%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico e involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Tabla 25: Correlaciones Primera hipótesis

		Liderazgo pedagógico	Involucra a estudiantes
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Involucra a estudiantes	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo pedagógico influye significativamente en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la Variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes que integran la muestra (78.1%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Tabla 26: Correlaciones Segunda hipótesis

		Liderazgo pedagógico	Promueve el razonamiento y la creatividad
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	,846**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Promueve el razonamiento y la creatividad	Correlación de Pearson	,846**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo pedagógico influye significativamente en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la Variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel en la evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza de los docentes que integran la muestra (75.00%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza de los docentes.

Tabla 27: Correlaciones Tercera hipótesis

	Liderazgo pedagógico	Evalúa el progreso de los aprendizajes
Liderazgo pedagógico	1	,923**
Correlación de Pearson		,000
Sig. (bilateral)		
N	32	32
Evalúa el progreso de los aprendizajes	,923**	1
Correlación de Pearson	,000	
Sig. (bilateral)		
N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo pedagógico influye significativamente en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes que integran la muestra (71.90%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y propicia un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

Tabla 28: Correlaciones Cuarta hipótesis

		Liderazgo pedagógico	Propicia un ambiente de respeto
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Propicia un ambiente de respeto	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo pedagógico influye significativamente en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel de los docentes que integran la muestra al regular positivamente el comportamiento de los estudiantes (68.80%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Tabla 29: Correlaciones Quinta hipótesis

		Liderazgo pedagógico	Regula el comportamiento de los estudiantes
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Regula el comportamiento de los estudiantes	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con los resultados obtenidos se ha podido demostrar la influencia del liderazgo pedagógico, en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa en estudio, la mayoría de los docentes demuestra un nivel adecuado en el desarrollo de sus labores en las aulas de clases.

Esto, sustenta nuestra hipótesis general, la cual indica lo mencionado líneas arriba, concluyendo que son los docentes los responsables de viabilizar el proceso de enseñanza aprendizaje, de allí la importancia de desarrollar este proceso dentro de un ambiente que brinde las garantías óptimas para lograr los objetivos pedagógicos, lo cual se cristaliza en los objetivos institucionales.

Los resultados del presente estudio corroboran lo encontrado por (Raxuleu, 2014) quien sostiene que los directores de los institutos en estudio, fueron calificados con un nivel eficiente en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual, lo que indica que el desenvolvimiento de los directores influye el accionar pedagógico de los docentes en las aulas, se destaca que fomentan un ambiente de respeto y confianza, por lo que, los estudiantes destacan que cuentan con docentes que se apoyan en el buen desenvolvimiento del liderazgo de los directores. Siendo los cuatro indicadores altamente desempeñados por los docentes: el fomento del aprendizaje cooperativo, utilización de diversos recursos didácticos, atención a las necesidades de aprendizaje y motivación incentivación al estudiante. Y, los cuatro aspectos en los que su desenvolvimiento pedagógico es deficiente son: la planificación conjunta, el reforzamiento del aprendizaje, la comunicación con padres de familia y el uso de la tecnología. El aspecto abordado con mayor deficiencia es el de reforzamiento del aprendizaje con cursos a actividades extra aulas. (p. 81 – 82). Asimismo, (Mejías, 2016) concluye que, el gerente que

motiva su personal docente en el desarrollo de actividades, trabajan con una postura optimista y expectativas de futuro, además de cumplir con sus funciones, como son el rol orientador y ayuda al estudiante a descubrir sus intereses y potencialidades. (p. 138). A nivel nacional, (Redolfo, 2015) concluye que, si existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, departamento de Junín, 2015, específicamente en la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones del nivel secundario. (p. 117 – 118), (Lecaros, 2017) en su investigación, concluye que si existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017, específicamente en el establecimiento de metas, en el uso estratégico de los recursos, en el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la garantía de un entorno ordenado y de apoyo. (p. 82 – 83) y, finalmente, (Mestanza, 2017) según los resultados obtenidos, concluye que no existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes, puesto que sólo el 46,04% (23) de los docentes considera que el director gestiona con eficiencia la Institución Educativa, 55,10% (27 docentes) que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y 44,90% (22 docentes), que posee competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, por lo que consideran que su desempeño profesional aún no corresponde a la de un director líder pedagógico. Asimismo, queda demostrado que las y los docentes, son competentes en su desempeño profesional, puesto que el 87,76% (43 docentes), son “Muy Buenos” en el Diseño de la Programación Curricular y en el Manejo de la Didáctica; y, el 57,14% (28 docentes), son “Buenos” en la Aplicación de un Sistema de Evaluación; lo que quiere decir que son eficientes en los procesos de elaboración y ejecución de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje, así como en la evaluación del rendimiento de las y los estudiantes. (p. 234 – 235)

Según la evaluación de los docentes, el liderazgo que ejercen los directivos de la Institución Educativa en estudio, se caracteriza por establecer las metas y expectativas (65.63%), usar adecuadamente los recursos y materiales (65.63%), planear, coordinar y evaluar la secuencia de las clases adecuadamente (90.63%), fomentar la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes (68.75%) y garantizar un entorno ordenado y de apoyo (68.75%). Cabe señalar que las opiniones de los docentes tienen mucho

que ver con las coordinaciones pedagógicas, teniendo en cuenta que se dividen en el área de ciencias, comunicación y ciencias sociales.

Respecto al desempeño docente, demostraron tener un buen nivel al involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (65.60%), al promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes (78.1%), al evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza (75.0%), al propiciar un ambiente de respeto y proximidad en sus clases (71.90%), y al regular positivamente el comportamiento de los estudiantes (68.80%). Estos datos, se evidenciaron según las evaluaciones de los coordinadores de cada área que se realizan constantemente en las aulas de clases. Cabe destacar que, a pesar de darse todo este contexto, también es importante que el docente cuente con el perfil de formador de niños y adolescentes, es decir, debe poseer las capacidades necesarias para realizar todo este proceso. Claro está que si bien es cierto la institución educativa cuenta con docentes que reúnen estos requisitos, también hay docentes que les falta desarrollar habilidades que requieren el perfil de un buen formador.

Según lo expuesto, el liderazgo pedagógico es una condición esencial para dirigir las Instituciones Educativas, a través del desarrollo de competencias pertinentes para el trabajo en equipo del personal docente con una adecuada comunicación que se traduzca en un buen desempeño en el aula y fuera de ella.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de haber realizado estudios en base a las variables establecidas en el presente trabajo de investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

a) Se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, que si existe influencia significativa del liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Al revisar los valores de las variables, obtenemos que ambas superan el 50%, lo que evidencia que si hay relación entre ellas.

b) Se concluye que el éxito de las instituciones educativas radica en el impacto de este liderazgo en el trabajo docente, mejorando así la relación con estos y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

c) El liderazgo que ejercen los directivos de la Institución Educativa en estudio, se caracteriza por establecer las metas y expectativas (65.63%), usar apropiadamente los recursos y materiales (65.63%), planear, coordinar y evaluar la secuencia de las clases adecuadamente (90.63%), fomentar la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes (68.75%) y garantizar un entorno ordenado y de apoyo (68.75%).

d) Respecto al desempeño docente, demostraron tener un buen nivel al involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (65.60%), al promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes (78.1%), al evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza (75.0%), al propiciar un ambiente de respeto y proximidad en sus clases (71.90%), y al regular positivamente el comportamiento de los estudiantes (68.80%).

e) Es importante que el docente cuente con el perfil de formador de niños y adolescentes, es decir, debe poseer las capacidades necesarias para realizar todo este proceso. Claro está que si bien es cierto la institución educativa cuenta con docentes que reúnen estos requisitos, también hay docentes que les falta desarrollar habilidades que requieren el perfil de un buen formador.

6.2 Recomendaciones

Luego del estudio de investigación en base a las variables establecidas, indicamos las siguientes recomendaciones:

a) Habiéndose concluido que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, se exhorta replantear estrategias para garantizar la calidad educativa en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

b) Concebir el liderazgo pedagógico como un modelo que centra su atención en el aprendizaje de los estudiantes a través de la mediación de los docentes y directivos.

c) Participar a los sectores educativos los resultados alcanzados, para tomar medidas sobre la aplicación de aspectos precisos para el logro de mejores resultados en los docentes de la región.

d) Fomentar entre los directivos y docentes la participación activa y participativa en la mejora de los aprendizajes; es decir, gestionar la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático a las/os docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

e) La institución educativa debe ofrecer garantías de un entorno ordenado y de apoyo, de modo que el docente brinde un servicio de calidad a sus estudiantes, demostrando su capacidad profesional en las clases que imparte en las aulas.

f) De parte de la institución debe ofrecer garantías de un entorno ordenado y de apoyo, como parte del buen desempeño docente en la Institución Educativa. De este modo poder ofrecer una calidad educativa adecuada y que tanto el aprendizaje en los alumnos como los directivos de la institución generen y promuevan un ambiente de confianza y propicio de trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Álvarez de Zayas, C.;. (1990). *Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente-educativo en la Educación Superior Cubana*. La Habana: EMPES.

Blanchard, K. (2009). *Liderazgo al más alto nivel: como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Collao, O. (2010). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Gráfica Educativa.

De la Cruz, B., & Bernilla, P. (2017). *Liderazgo Directivo y su incidencia en la gestión institucional de la Institución Educativa N° 10817, Marayhuaca, Distrito de Inkawasi, Provincia de Ferreñafe 2015*. Obtenido de Repositorio digital Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1506/BC-TES-TMP-346.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Gestión. (12 de Febrero de 2018). *Perú entre los países que menos invierten en educación, por debajo de los US\$ 50,000*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/peru-paises-invierten-educacion-debajo-us-50-000-229121>

Escamilla, A., & Lagares, A. (2006). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. México.

Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. España: Médica Panamericana S.A.

Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino*. Obtenido de Repositorio digital Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7434/Lecaros_LRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw - Hill.

Mejías, J. (2016). *Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre: revistas.upel.edu.ve/index.php/topicaextensa/article/download/6396/3602

Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%20EN%20ADMINISTRACI%20DE%20LA%20EDUCACI%20MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2

MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú: MINEDU.

MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima Perú: Ministerio de Educación.

MINEDU. (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima Perú.

Minedu. (2016). *Marco de Buen Desempeño*.

MINEDU. (2016). *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Obtenido de Guía para el participante:

<http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod0y1/guia-metodologica-participante-pa.pdf>

MINEDU. (s/f). *Ley N° 29062*. Obtenido de Ley que Modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial: http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital Universidad de Carabobo: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>

Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente*. Obtenido de Repositorio digital: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Ugel Jauja Departamento de Junín- 2015*. Obtenido de Repositorio digital Universidad Nacional Enrique Guamán y Valle: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/365/TM%202714%20R1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

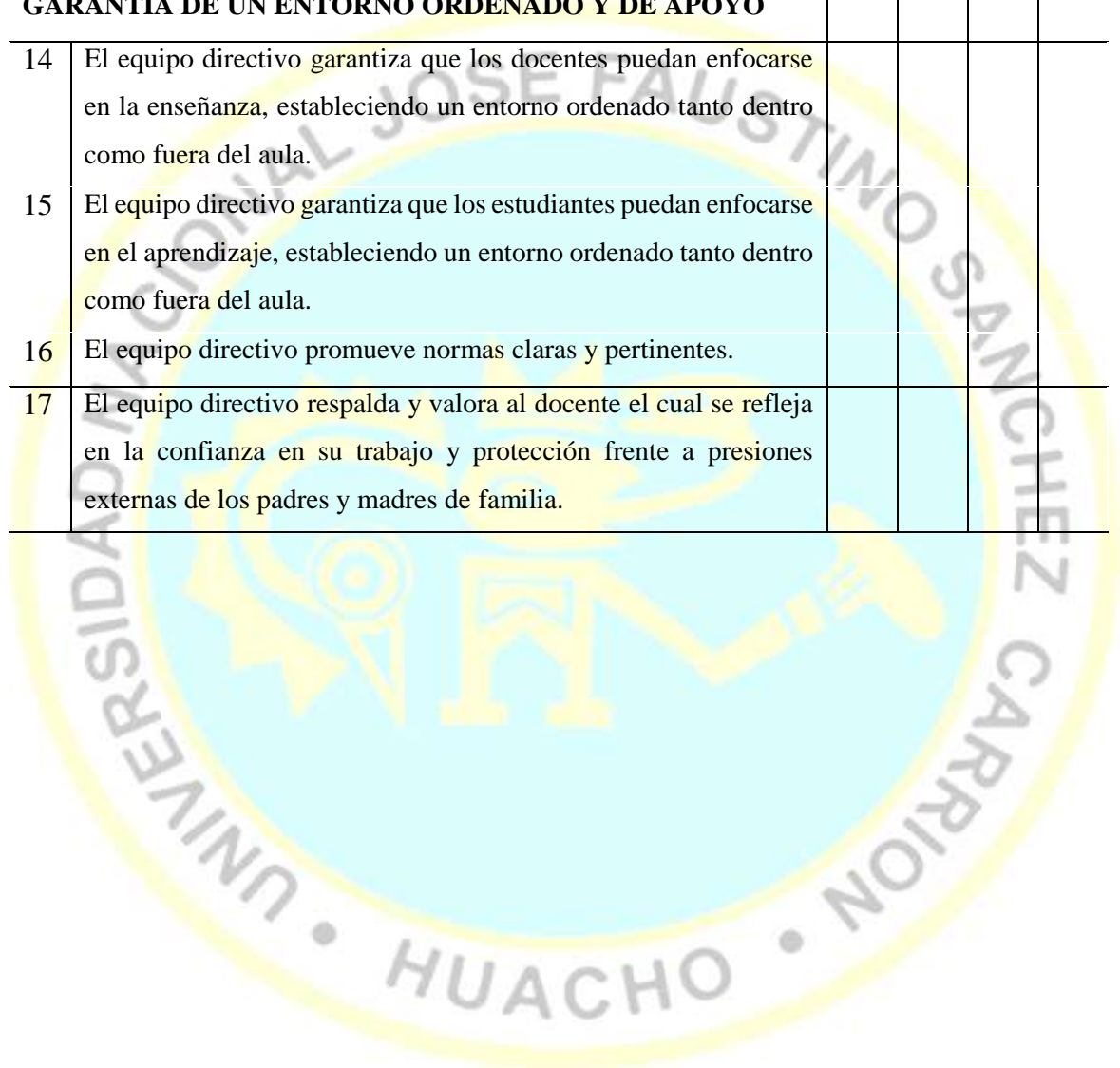
Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.

ANEXOS

Anexo 01: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES E INDICADORES				
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS					
1	El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.				
2	El equipo directivo genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.				
3	El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.				
USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS					
4	El equipo directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.				
5	El equipo directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.				
6	El equipo directivo regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.				
7	El equipo directivo prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.				
PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO					
8	El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.				
9	El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.				
10	El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.				
11	El equipo directivo monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.				

PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS DOCENTES					
12	El equipo directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.				
13	El equipo directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.				
GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO					
14	El equipo directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.				
15	El equipo directivo garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.				
16	El equipo directivo promueve normas claras y pertinentes.				
17	El equipo directivo respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.				



ANEXO 02:
FICHA DE MONITOREO AL DOCENTE

NOMBRE DE LA I.E.			
DIRECTOR(A):		CEL:	
NOMBRE DEL DOCENTE:			
NIVEL EDUCATIVO.		ÁREA CURRICULAR:	
GRADO Y SECCION:		TURNO:	
Nº ESTUD. MATRICULADOS.		Nº ESTUD. ASISTENTES.	
FECHA:		HORA INICIO/TÉRMINO:	

DIMENSIÓN: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	SI	%	NO	%
El docente realiza acciones para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en la sesión				
El docente promueve que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden, la importancia o utilidad de lo que se aprende				
DIMENSIÓN: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRITICO				
El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión entre estudiantes				
El docente interactúa con otros docentes en actividades de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico				
DIMENSIÓN: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar				
El docente brinda retroalimentación a los estudiantes de calidad según las necesidades de aprendizaje identificadas				
DIMENSIÓN: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas				
El docente es cordial con ellos y le transmite calidez				

El docente siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas				
El docente interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
DIMENSIÓN: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
El docente utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz				
El docente tiene en cuenta las normas de convivencia dentro y fuera del aula				
El docente promueve el respeto entre estudiantes y otros docentes				



ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR ANDAHUASI	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.	VARIABLE INDEPENDIENTE <u>Liderazgo Pedagógico</u> Establecimiento de metas y expectativas Uso estratégico de recursos Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. Garantía de un ambiente seguro y de soporte	INVESTIGACIÓN Descriptiva DISEÑO No experimental	MÉTODO: Científico Empíricos Estadísticos TÉCNICAS: Aplicación de encuestas a docentes y coordinadores de área. Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental Análisis de datos y prueba de hipótesis	DOCENTES: Población: 32 Muestra: 32

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE		INSTRUMENTOS:
<p>¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes?</p>	<p>Conocer la influencia del liderazgo pedagógico en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes.</p>	<p>El liderazgo pedagógico influye significativamente en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes.</p>	<p>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p>		<p>Formato de encuestas.</p>
<p>¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes?</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.</p>	<p>El liderazgo pedagógico influye significativamente en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.</p>	<p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>		<p>Fichas.</p>
<p>¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes?</p>	<p>Establecer la influencia del liderazgo pedagógico en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.</p>	<p>El liderazgo pedagógico influye significativamente en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.</p>	<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes.</p>		<p>Cuadros estadísticos</p>
<p>¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en propiciar un</p>		<p>El liderazgo pedagógico influye significativamente en propiciar un</p>	<p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>		

<p>ambiente de respeto y proximidad de los docentes?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes?</p>	<p>Conocer la influencia del liderazgo pedagógico en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.</p>	<p>ambiente de respeto y proximidad de los docentes.</p> <p>El liderazgo pedagógico influye significativamente en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.</p>				
--	---	---	--	--	--	--



Dr. Daniel Lecca Ascate
ASESOR

Dr. Jorge Alberto Palomino Way
PRESIDENTE

M(o). Oscar Ruperto Ezequiel Yanapa Zenteno
SECRETARIO

M(o). Carlos Alberto Gutierrez Bravo
VOCAL

