



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE
MENORES, DISTRITO DE CERRO COLORADO, ÁMBITO DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AREQUIPA
NORTE – 2017.”**

PRESENTADO POR

Bach. JOHNNY RICHARD ALARCÓN BARRIONUEVO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD COMPUTACIÓN E
INFORMÁTICA Y MATEMÁTICA**

MOQUEGUA – PERÚ

2017

RESUMEN

La investigación realizada la hemos titulado: “RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE MENORES, DISTRITO DE CERRO COLORADO, ÁMBITO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AREQUIPA NORTE – 2017.” En la cual hemos podido plantear la relación existente entre el liderazgo en las I.E.

Al analizar y medir la variable independiente: liderazgo pedagógico, se ha determinado que hay relación entre el logro y la mejora de los aprendizajes, los objetivos, una visión compartida de liderazgo en la institución educativa se presenta a través de planteamientos, que los relacionan y vinculan al equipo directivo como líderes pedagógicos para cumplir y brindar una educación confiable con responsabilidad.

La variable dependiente: desempeño docente, al ser estudiando, calculada, y estimada se ha establecido que, es fundamental en las Instituciones Educativas, posibilita establecer una planificación, que permita ir mejorando en el transcurrir del tiempo, con el apoyo fundamental del docente.

El procesamiento estadístico se ha desarrollado mediante el análisis e interpretación de información utilizando para el caso la estadística descriptiva e inferencial, cuyos resultados se presentan a través de tablas y figuras estadísticas, contrastándose estos resultados con la prueba de hipótesis.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, desempeño docente, calidad del aprendizaje, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The research carried out has been entitled: "RELATIONSHIP BETWEEN PEDAGOGICAL LEADERSHIP AND TEACHING PERFORMANCE IN THE PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE SECONDARY LEVEL OF MINORS, DISTRITO DE CERRO COLORADO, AREA OF LOCAL EDUCATIONAL MANAGEMENT UNIT AREQUIPA NORTE - 2017." In which we have could raise the relationship between leadership in EI

When analyzing and measuring the independent variable: pedagogical leadership, it has been determined that there is a relationship between achievement and improvement of learning, the objectives, a shared vision of leadership in the educational institution is presented through approaches, which relate them and They link the management team as pedagogical leaders to fulfill and provide a reliable education with responsibility.

The dependent variable: teaching performance, when being studied, calculated, and estimated it has been established that, it is fundamental in the Educational Institutions, it makes possible to establish a planning, that allows to be improved over time, with the fundamental support of the teacher.

The statistical processing has been developed through the analysis and interpretation of information using descriptive and inferential statistics for the case, whose results are presented through tables and statistical figures, contrasting these results with the hypothesis test.

Keywords: pedagogical leadership, teaching performance, quality of learning, effectiveness, efficiency.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xvi
I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del problema	2
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problema Específico	3
1.3. Objetivo de la investigación	3
1.3. Objetivo General	3
1.3. Objetivos Específicos	3
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	4
1.4. Justificación	4
1.4. Limitaciones	5
1.5. Variables	6
1.5.1. Identificación de las Variables	7
1.5.2. Definición de Variables	7

1.5.3. Operacionalización de Variables	7
1.6. Hipótesis de la investigación	10
1.6.1. Hipotesis General	10
1.6.2. Hipotesis Específicas	10
II. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1. Internacionales	11
2.1.2. Nacionales	12
2.1.3. Regionales	12
2.1.4. Locales	14
2.2. Bases Teóricas	15
2.2.1. Liderazgo Pedagógico	15
2.2.1.1. Reseña Histórica del Liderazgo	15
2.2.1.2. Conceptualización de Liderazgo	15
2.2.1.3. Características del Liderazgo	17
2.2.1.4. Estilos de Liderazgo	18
2.2.1.5. Liderazgo y Educación	22
2.2.1.6. Liderazgo Pedagógico	23
2.2.1.7. Dimensiones del Liderazgo Pedagógico	24
2.2.1.8. Roles y Funciones del Liderazgo Pedagógico	25
2.2.1.9. El Liderazgo en Educación	26
2.2.1.10. Importancia del Liderazgo Pedagógico	26
2.2.1.11. Prácticas de Liderazgo Pedagógico	26
2.2.1.12. Actores del Liderazgo Pedagógico	27

2.2.2. Desempeño del Docente	28
2.2.2.1. Desempeño	28
2.2.2.2. Desempeño Profesional del Docente	29
2.2.2.3. Marco Normativo del Desempeño Docente en el Perú	29
2.2.2.4. Características del Desempeño Docente	30
2.2.2.5. Fines de la Evaluación del Desempeño Docente en el Perú	30
2.2.2.6. Funciones del Desempeño Docente	30
2.2.2.7. Factores que Influyen al Desempeño Docente	31
2.2.2.8. Desarrollo profesional para la mejora del desempeño docente	32
2.2.2.9. Dimensiones de la Profesión Docente	32
2.2.2.10. Enfoques de Evaluación de Desempeño Docente	33
2.2.2.11. Competencias Docentes	34
2.2.2.12. Modelos de Evaluación del Desempeño Docente	34
2.2.2.13. Niveles de Logro en el Desempeño Docente	36
2.2.2.14. Marco del Buen Desempeño Docente	37
2.2.2.14.1. Estructura del MBDD	37
2.2.2.15. Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente	38
2.2.2.16. Dimensiones de la Profesión Docente	39
2.2.2.16.1. Dimensiones Compartidas con otras Profesiones	39
2.2.2.16.2. Dimensiones Específicas de la Docencia	40
2.3. Marco Conceptual	40

III. MÉTODO	42
3.1. Tipo de Investigación	42
3.2. Diseño de Investigación	43
3.3. Población y Muestra	43
3.3.1. Población	43
3.3.2. Muestra	44
3.3.2.1. Tipo de Muestra	45
3.3.2.2. Distribución de la Muestra	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.4.1. Técnica	46
3.4.2. Instrumento	47
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
3.5.1. Técnicas de procesamiento	47
3.5.2. Técnicas de análisis de datos	47
3.5.2.1. Criterio y procedimientos	48
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49
4.1. Validez y Confiabilidad	49
4.2. Presentación de Resultados	52
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
5.1. Conclusiones	66
5.2. Recomendaciones	67
BIBLIOGRAFIA	69
APÉNDICES	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	7
Variables	
Tabla 2	7
Definición de las variables	
Tabla 3	7
Operacionalización de las variables	
Tabla 4	25
Dimensiones de liderazgo	
Tabla 5	35
Modelos de evaluación docente	
Tabla 6	36
Modelo de evaluación MBDD	
Tabla 7	36
Niveles de logro	
Tabla 8	44
Población	
Tabla 9	46
Muestra	
Tabla 10	49
Juicio de expertos	
Tabla 11	50
Criterio de confiabilidad valores	

Tabla 12	51
Resumen de procesamiento de casos	
Tabla 13	51
Estadísticas de Fiabilidad	
Tabla 14	51
Resumen de procesamiento de casos	
Tabla 15	51
Estadísticas de fiabilidad	
Tabla 16	52
Baremo	
Tabla 17	53
Análisis liderazgo pedagógico	
Tabla 18	55
Análisis liderazgo pedagógico	
Tabla 19	57
Análisis desempeño docente	
Tabla 20	60
Análisis desempeño docente	
Tabla 21	62
Escala del coeficiente de correlación de Pearson	
Tabla 22	63
Resultados del liderazgo pedagógico y el desempeño docente.	
Tabla 23	63
Resultados del liderazgo pedagógico y el desempeño docente	

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	18
Características del líder	
Figura 2	19
Estilos de Liderazgo de Goleman.	
Figura 3	20
Liderazgo Transaccional	
Figura 4	21
Liderazgo Transformador	
Figura 5	21
Coincidencias de los estilos de liderazgo	
Figura 6	22
Modelo de liderazgo transformacional	
Figura 7	23
Características del liderazgo en educación	
Figura 8	24
Dimensiones	
Figura 9	25
Funciones	
Figura 10	27
Practica del liderazgo	
Figura 11	31

Funciones den DD	
Figura 12	31
Factores	
Figura 13	32
Dimensiones	
Figura 14	33
Enfoques del Desempeño	
Figura 15	34
Competencias docentes	
Figura 16	37
Componentes del MDDD	
Figura 17	38
Estructura del MDDD	
Figura 18	38
Dominios del MDDD	
Figura 19	39
Estructura del MDDD	
Figura 20	39
Dimensiones del MDDD	
Figura 21	40
Dimensiones específicas	
Figura 22	55
Análisis sobre liderazgo pedagógico	
Figura 23	61

Análisis desempeño docente

Figura 24

64

Diagrama de correlación de Pearson – SPSS

Figura 25

64

Diagrama de correlación de Pearson – M. ESCEL

INTRODUCCIÓN

Actualmente una de las principales preocupaciones en el sector de la educación es contar con líderes pedagógicos en el equipo directivo y el desempeño del docente para lograr sus objetivos, por qué el talento humano es el elemento más importante para lograr este propósito, establecer estrategias que cumplan los objetivos, crear valor y representar diferencias significativas.

En tal sentido, las organizaciones han diseñado y puesto en práctica distintas herramientas y artificios que permiten atraer y retener a quienes dan luz a su organización, buscando la mejora constantemente sus ofrecimientos para ser más atractivos a la hora de captar al capital humano que se encuentre mejor capacitado

El liderazgo pedagógico es un modelo de liderazgo pensado para organizaciones educativas, que se caracteriza por la influencia del líder en el estudiante y su educación como el objetivo más importante de la gestión escolar. (Guía de Liderazgo Pedagógico 2017. Pág. 11)

Titulando a la presente como: “Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa– 2017.

Los resultados de esta investigación nos muestran que hay una relación directa entre el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente lo cual incide en el logro de aprendizajes, el cumplimiento de metas, objetivos de carácter institucional.

Para ello lo hemos diseñado de cuatro capítulos claramente definidos de acuerdo a la estructura formulada por el vicerrectorado de investigación y cumpliendo con los reglamentos establecidos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las instituciones educativas hoy en día cumplen un papel indispensable en los cambios y mejora de la educación en el país.

En la actualidad, la preocupación fundamental de las organizaciones es ser competitivas, y el talento humano es la clave para lograrlo, y generen un valor agregado y marcar la diferencia con otras organizaciones.

En la actualidad vivimos situaciones distintas, cambios estructurales y la educación es el principal protagonista, siendo el campo educativo el responsable de emitir respuestas que sean adecuadas a los actuales momentos en que vivimos y para cumplir estos requerimientos, es fundamental el elemento humano: directivos, docentes y padres de familia.

Para satisfacer la demanda los directores deben liderar la gestión pedagógica, administrativa siendo una responsabilidad aun inconclusa.

Siendo fundamental entender lo que manifiesta la UNESCO, que al personal directivo de la mayoría de I.E. les falta asumir ese liderazgo de carácter pedagógico que permita empoderarse, para el mejoramiento de los logros de aprendizaje.

Actualmente, se busca revalorar al director, que juntamente con los maestros son los elementos fundamentales para lograr cambios y marcar la diferencia en las Instituciones Educativas, para ello deben existir actitudes nuevas que garanticen

mejorar el aprendizaje, y que los estudiantes puedan aprender para la vida y ser ciudadanos de bien, para la mejora del país.

Poder cumplir esta responsabilidad una nueva forma de direccionar las Instituciones Educativas, con un gestor líder con, actitudes nuevas, valores que le permitan cumplir la tarea de liderar en su Institución Educativa depende de la capacidad para guiar adecuadamente a los integrantes de la institución en función a las nuevas demandas de la sociedad.

El presente trabajo ha sido diseñado en un ámbito seleccionado el cual cuenta con 25 directivos, contando con una población de 327 maestros y a su vez con 5285 alumnos de la secundaria.

En la búsqueda de cambiar esta situación problemática el MINEDU desarrolla grandes esfuerzos mediante capacitación para directivos, poniendo en práctica en nuevo CNEB 2017, MBDD, MBDD etc.

1.2. Definición del problema

Actualmente, uno de los grandes problemas de las instituciones educativas es el desempeño del maestro, considerando que la suma de esfuerzos permite el desarrollo las I.E.; este problema, lamentablemente, es parte del que hacer educativo. Por lo que es fundamental, planteando este desafío para los equipos directivos de las I.E., Se necesita una nueva forma de liderazgo, esto casi podemos afirmar que depende del tipo de liderazgo generado en su institución.

Por los motivos antes mencionados, basados en el enorme reto que actualmente se encuentra del lado del equipo directivo en las I.E. de la EBR al cumplir el papel de líder pedagógico e influir enormemente en el desempeño de los docentes es que se nos permitimos plantearnos las siguientes inquietudes:

1.2.1. Problema General

¿De qué modo se Correlaciona el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017?.

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017?.
2. ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017?.
3. ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017?.
4. ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017?.

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Describir la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

2. Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.
3. Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.
4. Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1. Justificación

Este trabajo académico pretende analizar de la labor que efectúa el equipo directivo, como líderes pedagógicos y los efectos que produce en el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017, que a su vez al directivo le permitirá identificar los diferentes estilos de liderazgo según la impresión que manifiestan los profesores de la gestión de los directivos. Ello contribuirá para mejorar de la gestión de los aprendizajes de los estudiantes, así como plantear alternativas de solución, de tal forma que podamos lograr lo ideal que la educación nos plantea en la actualidad.

Se beneficiarán del presente trabajo de investigación toda la comunidad que confirma la I.E. públicas motivo del estudio.

La mayoría de I.E. buscan atender las exigencias que la sociedad exige de un mundo hoy en día globalizado que se caracteriza por la competencia, la búsqueda

de excelencia, brindar calidad en los servicios que se ofrecen por las personas, así como las organizaciones.

Por ello el trabajo del equipo directivo es fundamental en la institución educativa. Para poder alcanzar aquello deseado y planteada por las instituciones educativas depende de la capacidad de trabajo, conducir y coordinar con la comunidad educativa para al logro de objetivos y metas planteadas por la organización. Siendo importante, el trabajo de cada maestro y el equipo docente en general que deben ser liderados por el director y motivados al logro de metas cada día más ambiciosas.

Creemos que la metodología utilizada es conveniente el aporte de ésta investigación toda vez que las técnicas e instrumentos desarrollados en el estudio, siendo utilizable en otros ámbitos de la investigación que tengan similitud.

La presente siendo un trabajo académico lo realizamos con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación, especialidad Computación e Informática y Matemática, guardando relación con la normatividad de grados y títulos de la Universidad Particular José Carlos Mariátegui y a su vez de lograr cumplir con metas de carácter personal.

1.4.2. Limitaciones

Lograr de metas, objetivos o el fracaso de las I.E. dependen de los directivos que dirigen y quienes en ella se desempeñan. Los directivos o líderes pedagógicos son quienes orientan los objetivos de la organización, las formas para lograrlos, la estructura, los procesos para mejorar el desempeño, la visión compartida y la misión con el equipo de colaboradores, los docentes, administrativos y padres de familia. Utilizan los recursos recaudados de manera adecuada, promueven, animan,

capacitan, generan las condiciones laborales propicias a sus colaboradores y toman las decisiones de manera participativa en las Instituciones Educativas.

Las limitaciones que se nos presentó en el desarrollo de la investigación fundamentalmente fueros las que a continuación mencionamos:

- a) Dificultades en cuanto al acceso a las fuentes primarias.
- b) Falta de asesoramiento para el desarrollo de la investigación.
- c) Dificultades epistemológicas para la operacionalización de las variables, independiente como dependiente, toda vez que existen varios trabajos similares, generando confusión.
- d) Extrema cantidad de instrumentos para medir las variables objetos de estudio.
- e) Limitaciones de tiempo: El tiempo planificado para la ejecución del trabajo de investigación, fue demasiado corto.
- f) Información: Es limitado en acceso a bibliotecas especializadas y no hay sistematizaciones realizadas sobre el tema tratado.
- g) Limitación económica: Para poder realizar el presente trabajo no se contó con ningún financiamiento por lo que tuvo que ser asumida en su integridad por el autor.
- h) Limitaciones de extensión: Las conclusiones que se obtendrán en este trabajo son validados para la población donde se ha obtenido la muestra, y serán aplicables a atrás realidades.

1.5. Variables

Para Sampieri, Fernández y Baptista (2010, p.93) “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. Consideraremos a las variables por su posición.

Por esta razón en la presente se han considerado las variables considerando la posición en la cual se encuentran, detallado en los siguientes cuadros:

1.5.1. Identificación de las Variables

Tabla 1

Variables

Variables		
(x)	Independiente	Liderazgo Pedagógico
(y)	Dependiente	Desempeño Docente

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 2

Definición de las variables

1.5.2. Definición de Variables

Variables	Definición
(x)	<p>Variable Independiente</p> <p>Liderazgo Pedagógico</p> <p>liderazgo pedagógico tiene por finalidad la mejora continua de los aprendizajes y el logro eficaz de la escuela.</p>
(y)	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>El desempeño del docente busca como mejor el logro de aprendizajes con la mejora continua de los maestros..</p>

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 3

Operacionalización de las variables

1.5.3. Operacionalización

			ESCALA	NIVELES
	DIMENSIONES	INDICADOR	VALORATIVA	
Variable X LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos y metas de aprendizaje. ✓ Procesos pedagógicos. ✓ Trabajo colaborativo. ✓ Apoyo individual y/o colectivo. ✓ Monitoreo, Acompañamiento y Asesoramiento ✓ Reconocimiento. ✓ Toma de decisiones. 	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buenas relaciones con la comunidad educativa. ✓ resolución de conflictos. ✓ Motivación permanente. ✓ Control de las emociones. ✓ Consensua espacios. ✓ Comunicación permanente y asertiva. ✓ Autoridad sin autoritarismo. ✓ Clima Laboral. ✓ Valoración en la comunidad educativa. 	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno

	Organización Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión compartida ✓ Objetivos y metas. ✓ Expectativas. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Familia y comunidad involucrada en el aprendizaje. ✓ Comparte liderazgo. ✓ Mejora las condiciones de trabajo. ✓ Utilización de las Tics. ✓ Sistemas por procesos de manera institucional. ✓ Participación de la comunidad educativa. 	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno
Variable Y DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Característica del estudiante y los procesos pedagógicos. ✓ Planificación de los procesos pedagógicos. 	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno
	Enseñanza para el aprendizaje de los Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima escolar y convivencia democrática. ✓ Proceso de enseñanza aprendizaje. ✓ Evaluación de los aprendizajes. 	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación en la gestión educativa. ✓ Relaciones con padres de familia, comunidad e instituciones. 	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno

	Desarrollo profesional y la Identidad docente	✓ Reflexión sobre práctica pedagógica. ✓ Ética profesional docente.	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy Bueno
--	---	--	--	---

FUENTE: Elaboración propia.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis General

H_G Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

1.6.2. Hipótesis Específica

H₁ Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

H₂ Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

H₃ Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

H₄ Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E. secundarias de Cerro Colorado, Arequipa – 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los datos utilizados para realizar el trabajo académico básicamente constan de tesis virtuales de repositorios y bibliotecas y, que de alguna manera tienen relación con las variables de estudio, Actualmente, en el momento que el liderazgo del equipo directivo en el aspecto pedagógico y el desempeño que los docentes desarrollan en su I.E. por ello adquieren importancia en el que hacer educativo, se requiere investigar las interrelaciones que se presentan entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Por ello la finalidad, de los antecedentes teóricos que se relaciona al estudio son presentados de manera ordenada y detallada:

2.1.1. Internacionales

GONZÁLEZ, Aranelis (2014). Trabajo de investigación denominado “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas”. Planteándose fundamentalmente la relación existente entre los directivos y el desempeño de los educadores de la U:E:E José Tadeo Monagas verificando la hipótesis mediante el Alpha de Cronbach. Así obteniendo una confiabilidad de 0.89.

2.1.2. Nacionales

Palomino Zamudio, Francisco César (2012) Autor de la tesis denominado “El desempeño docente y el aprendizaje de la Universidad de San Martín de Porres”. Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Superior. UNMSM Facultad de Educación Unidad de Post-Grado. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal. Una población 3,330 estudiantes de Estudios Generales; por tanto, para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple, y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. Se Utilizó la escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 23 ítems.

2.1.2. Regionales

Roque Sucasaca, Gumercinda (2012) para optar el Grado de Doc. en Educación en la Universidad Néstor Cáceres Velázquez. Liderazgo del director y su correlación con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias urbanas de la Región Puno 2012.

Planteándose como objetivos: Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo del Director con la Gestión Educativa en las I.E. Secundarias de la Región de Puno, durante el año académico de 2012. Conocer la relación que existe entre el liderazgo del Director con el área Institucional en las Instituciones Educativas Secundarias de la Región de Puno. Identificar la relación existente del liderazgo del Director con el área Institucional en las I.E. Secundarias de la Región de Puno. Identificar la relación entre el liderazgo del Director con el área pedagógica en las instituciones educativas Secundarias de la Región de Puno. Reconocer la relación

del liderazgo del Director con el área administrativo de las instituciones Educativas Secundarias de la Región de Puno.

Llegando a las siguientes conclusiones: El liderazgo de los Directores de las Instituciones Educativas Secundarias de la Región de Puno; según el Cuadro y Gráficos Estadísticos N^a 01 y 02; se determina que, según las alternativas y valoraciones del cuestionario; 54 Directores que corresponden al 72%, realizan de manera suficiente las motivaciones a los docentes; por otra parte 27 Directores que representan el 36%, dan órdenes directamente de docente a docente, raras veces; demostrando con ello en su magnitud que el liderazgo de los Directores es regular, por tanto se valida la hipótesis de trabajo. El liderazgo de los Directores de las Instituciones Educativas Secundarias de la región de Puno; según los Cuadros y Gráficos Estadísticos N^a 07 y 09; se determina que, de acuerdo a las alternativas y valoraciones del cuestionario; 39 Directores que corresponden al 52%, están de acuerdo por ser el auténtico líder motivador seguidamente 60 Directores que representan el 80%, confirman que muy poco se esmeran en dar importancia a los intereses del docente, quedando comprobado que el liderazgo de los Directores es regular, por tanto se valida la hipótesis de trabajo. El liderazgo de los Directores de las Instituciones Educativas Secundarias de la región de Puno; según los Cuadros y Gráficos Estadísticos N^a 12 y 15; se determina que, de acuerdo a las alternativas y valoraciones del cuestionario; 24 Directores que representan el 32%, aceptan la presencia de líder severo de manera relativamente; por otra parte 36 Directores que corresponden al 48%, confirman la aberración a las Normas no permitiendo el diálogo está en el 2do. Orden, quedando comprobado que el liderazgo de los Directores es regular, por tanto se valida la hipótesis de trabajo. La Gestión

Educativa de los Directores de las Instituciones Educativas Secundarias de la región de Puno; según el Cuadro y Gráfico Estadístico N° 16, se determina que, de acuerdo a la ficha de Investigación Documental, de la Variable 2, se ratifica en su magnitud que la Gestión Educativa.

2.1.3. Locales

Figueroa Huanqui, Juan Alberto (2016) presento su trabajo para magister en Educación, Liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Elías Cáceres Lozada Arequipa 2016.

Planteándose como objetivos: Evaluar el liderazgo de los directivos en la institución educativa Elías Cáceres Lozada del distrito de Chivay. Determinar el nivel del cumplimiento en el trabajo del personal docente en la institución educativa Elías Cáceres Lozada del distrito de Chivay. Establecer el grado de relación entre el liderazgo de los directivos y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Elías Cáceres Lozada del distrito de Chivay.

Llegando a las siguientes conclusiones: Se ha comprobado que los directivos de la Institución Educativa Elías Cáceres Lozada del distrito de Chivay, Arequipa poseen en su mayoría regulares niveles de liderazgo 95% esto sugiere que no podrán dirigir adecuadamente a los docentes y personal administrativo. Entonces podemos indicar que, dichas autoridades poseen regular capacidad para sostener una adecuada comunicación con sus colaboradores, no logrando motivar a los docentes con la visión y misión institucional debido a la incorrecta transmisión de las metas y objetivos. (Tabla 4) Existen regulares niveles de desempeño docente con un 52 % teniendo en cuenta lo manifestado por los docentes de la institución educativa Elías Cáceres Lozada del distrito de Chivay, Arequipa. Lo cual implica

un sentimiento de poco agrado por el trabajo que se refleja en la inconformidad con las condiciones de trabajo. (Tabla 8)

2.2. Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen el elemento de mayor importancia en la investigación ya que presenta la fundamentación teórica obtenida de distintas fuentes para justificar el proceso realizado durante el estudio. En primer lugar, se presentan los antecedentes o estudios previos que se han realizado en torno a la temática, para conocer los resultados, pero, sobre todo, para retomar elementos en la presente investigación.

2.2.1. Liderazgo Pedagógico

2.2.1.1. Reseña Histórica del Liderazgo

Hace muchos años el liderazgo se ha presentado en la sociedad humana través de los grandes hombres como, virreyes, luchadores, emperadores, etc., por ello muchos grabaron sus nombres a través de la historia a lo largo de la humanidad, lo que género que sean estudiados los rasgos y características del tipo de liderazgo que ejercieron.

Por ello en la antigüedad a los líderes se les consideraba unos héroes ya que ellos dirigían, organizaban a sus grupos sus organizaciones etc.

2.2.1.2. Conceptualización del Liderazgo

Existe infinidad de literatura especializada sobre liderazgo:

En resumen, el liderazgo pedagógico es un liderazgo transformacional pero aplicado a la educación con la finalidad de buscar la mejora del logro del aprendizaje, con la participación de la comunidad educativa.

Ello está basado: en principio básico, que el líder es el conductor de equipo, quien orienta y u dirige con una dinámica grupal que busca lograr el éxito por el logro de lo planificado.

Por ello normalmente, liderazgo es relaciona con los indicadores siguientes:

- a) Es confundida con autoridad.
- b) Ser humano que posee habilidades y destrezas, para dirigir un grupo.
- c) Gente que ejerce influencia.
- d) Guía que dirige, orienta a un grupo de personas.
- e) Capacidad, habilidad de una persona para dirigir.

Rodríguez (2007), nos manifiesta el liderazgo es: “el secreto del éxito de toda organización, para crear empresas vigorosas y viables se necesita un liderazgo que ofrezca una visión de los que pueden llegar a ser y luego las impulse para alcanzarlos” (p.12).

Para Matos (1999) indica que: “El liderazgo es la capacidad que tienen ciertas personas para persuadir, inspirar, conmover, motivar y movilizar a grupos de personas para que actúen de manera sincronizada y en equipo, en busca de un fin determinado” (p.123).

(Leithwood et al., 2004). Afirma: “El concepto de liderazgo implica dos grandes funciones: ofrecer dirección y ejercer influencia”.

Finalmente podemos mencionar a Coronel (2000) quien redondea las ideas antes mencionadas considerando. “el liderazgo es una construcción social de la realidad que exige una interacción constante cuya naturaleza dialéctica implica tensiones y contradicciones, generando una continua transformación de las relaciones”

2.2.1.3. Características del Liderazgo

Nos parece importante considerar a Álvarez de Mon y otros (2001, p. 161) de su libro Paradigmas de Liderazgo. Donde el autor menciona las características que debe reunir el liderazgo

Nos menciona tres dimensiones:

Primera dimensión: Es la dimensión que fortalece y a través de la cual se desarrollan las demás dimensiones. El líder debe ser un ser humano intelectualmente firme y con la suficiente sapiencia, con capacidad profesional, ya que es la única forma de obtener el poder del conocimiento.

Segunda dimensión: Considera fundamentalmente aquellas destrezas que un líder posee como requisito para dirigir un grupo hacia un objetivo determinado. Las destrezas requeridas para dirigir y combinar acciones de la ley humana. Necesitamos una actitud permanente para el diálogo, para obtener nuevos puntos de vista, escuchar atentamente, observar las diferentes aristas de las situaciones con un detalle empático. La capacidad de comunicarse con precisión, discutir diferentes temas con mentes abiertas, escuchar y juzgar diferentes puntos de vista, trabajar en equipo a partir de las características únicas de cada miembro. Todas las características mencionadas se

derivan de un conjunto de habilidades del ser humano que afectan el mejor desarrollo de las acciones que debe realizar cada líder.

Generalizando podemos indicar características propias que son requisito fundamental para ejercer liderazgo, según el libro de Coaching con PNL (2014, p. 62)

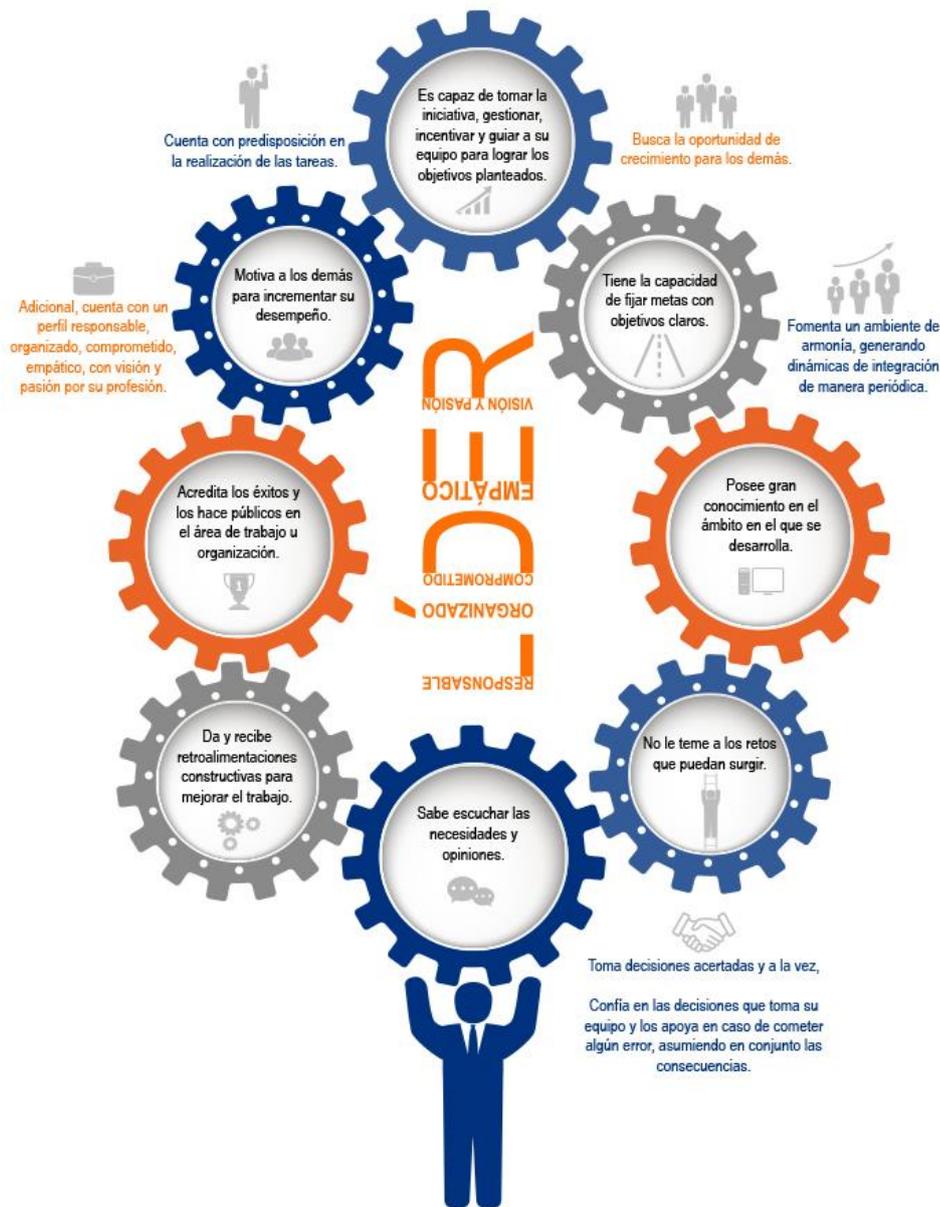


Figura 1. Características del Líder

2.2.1.4. Estilos de Liderazgo

La forma de liderazgo está referida a como el líder dirige la organización en este caso la I.E. que tiene bajo se responsabilidad.

Fundamentalmente podemos afirmar que los estilos están directamente relacionados con las destrezas, las características del líder.

Por lo que, podemos manifestar que el estilo de liderazgo va a ser un sinnúmero de rasgos, comportamientos, peculiaridades, habilidades, formas de

trabajar, como comunicarse, tipos de rasgos etc., relativamente sostenidos en el tiempo, que prevalece en la institución educativa o grupo humano que cuenta con metas u objetivos por ejecutar.

Goleman (2005 p. 28), describe 6 estilos de liderazgo:



Figura 2. Estilos de Liderazgo de Goleman.

Daniel Goleman, en su artículo Liderazgo que obtiene resultados "Liderazgo que obtiene resultados", en marzo y abril de 2000 la revista HBR, en base a un estudio realizado por la consultora Hay / McBer de su base de datos de más de 20.000 directores o gerentes, tomó una muestra de 3871 miembros de la junta para observar los estilos de liderazgo que practicaron en la empresa, estos seis estilos de liderazgo son diferentes, Daniel Goleman cree que los buenos líderes asumen uno de estos seis estilos para satisfacer la necesidad de diferentes situaciones.

Ninguno de los seis estilos de liderazgo de Daniel Goleman es correcto o incorrecto - cada uno puede ser apropiado dependiendo del contexto específico. Aunque es más probable que uno de los estilos más empáticos sea necesario para construir el compromiso a largo plazo, habrá momentos en que necesitará un estilo de comando solicitado, por ejemplo, cuando se necesita una respuesta rápida y decisiva.

James MacGregor Burns, realiza una comparación de los 02 estilos de liderazgo:

a) Liderazgo Transaccional



Figura 3. Liderazgo Transaccional.

Aunque no sea un concepto nuevo, es necesario dedicarle un espacio para presentar lo último en investigación sobre este estilo de liderazgo aplicado a la escuela. En las últimas dos décadas, se ha debatido ampliamente cómo el liderazgo en las escuelas afecta el aprendizaje de los estudiantes.

Si consideramos que justamente los aprendizajes son el resultado más deseable de la escuela, cabe preguntarnos ¿qué tanto aporta el líder en esta tarea?

b) Liderazgo Transformacional



Figura 4. Liderazgo Transformador.



Figura 5. Coincidencias de los estilos de liderazgo.

Para Bass (1985) el líder transformacional posee 04 características, estrechamente relacionándolas con el trabajo que se desarrolla en la organización a la pertenece pudiendo ser graficado en la siguiente figura:

Modelo de Liderazgo Transformacional

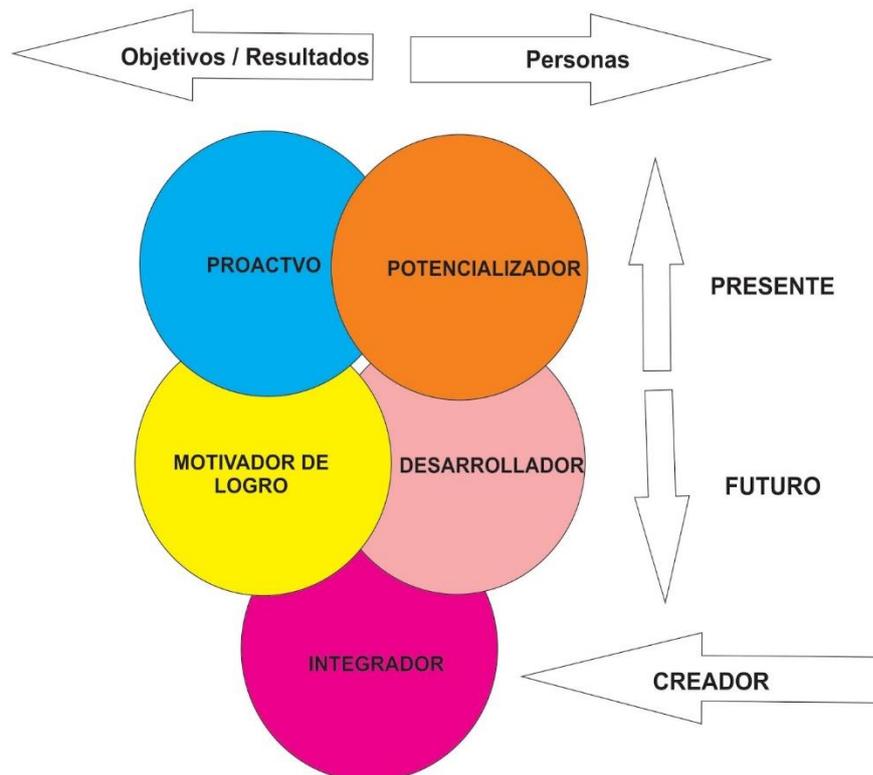


Figura 6. Modelo de Liderazgo Transformacional.

2.2.1.5. Liderazgo y Educación

Existen muchos estilos de liderazgo que podemos practicar, pues hay tantas formas de establecer metas y de influenciar gente y procesos, como personas en posiciones líderes. Por ejemplo, se puede establecer metas en consenso, generando influencia a partir del compromiso compartido por objetivos comunes. O, por otro lado, es posible encontrar líderes autoritarios que imponen una visión, ejerciendo influencia a través del miedo a consecuencias desmedidas.

De acuerdo con cientos de estudios empíricos, el tipo de liderazgo que está más ligado a prácticas educativas eficaces es el que promueve prácticas colaborativas y se enfoca en los estudiantes, es decir, el liderazgo pedagógico.

Considerando las siguientes características:



Figura 7. Características del liderazgo en educación.

2.2.1.6. Liderazgo Pedagógico

Los elementos del liderazgo tienen como base histórica la administración, pero llevadas al campo educativo podemos definir como:

El liderazgo que está más ligado a prácticas educativas eficaces es el que promueve prácticas colaborativas y se enfoca en los estudiantes.

Las acciones de la escuela generan valor, transforman sentidos, modifican la realidad. Permiten dar el salto desde el problema al cambio. Gestión educativa es activar un proceso de cambio y transformación. Por ende, debe gestionarse tomando en cuenta que aquello que se hace y que no transforma una realidad, no es necesario y que las transformaciones son procesos que se interrelacionan y se activan entre sí. Es necesario saber que los directivos son líderes pedagógicos y es responsabilidad garantizar que los aprendizajes del aula se potencien y ocurran sin interrupciones. Aunque son los docentes quienes influyen directamente el proceso de enseñanza y aprendizaje, somos los directores los que le damos una dirección, un sentido y quienes velamos por la seguridad de los estudiantes.

Esta transformación en la escuela se funda en la agencia de los sujetos y en el liderazgo pedagógico que actúa el directivo. En ese sentido, la gestión escolar se

moviliza por decisiones del directivo, promoviendo una comunidad educativa que aprende, que se mira a sí misma y entre otros, que acompaña para mejorar. El liderazgo es la pieza que permite esas transformaciones.

Los directivos deben saber que, aunque la carga administrativa es grande, no hay que olvidar las otras responsabilidades que nos convierten en líderes pedagógicos.

2.2.1.7. Dimensiones del Liderazgo Pedagógico

Según las Rutas de Aprendizaje podemos citar las siguientes dimensiones del Liderazgo Pedagógico:

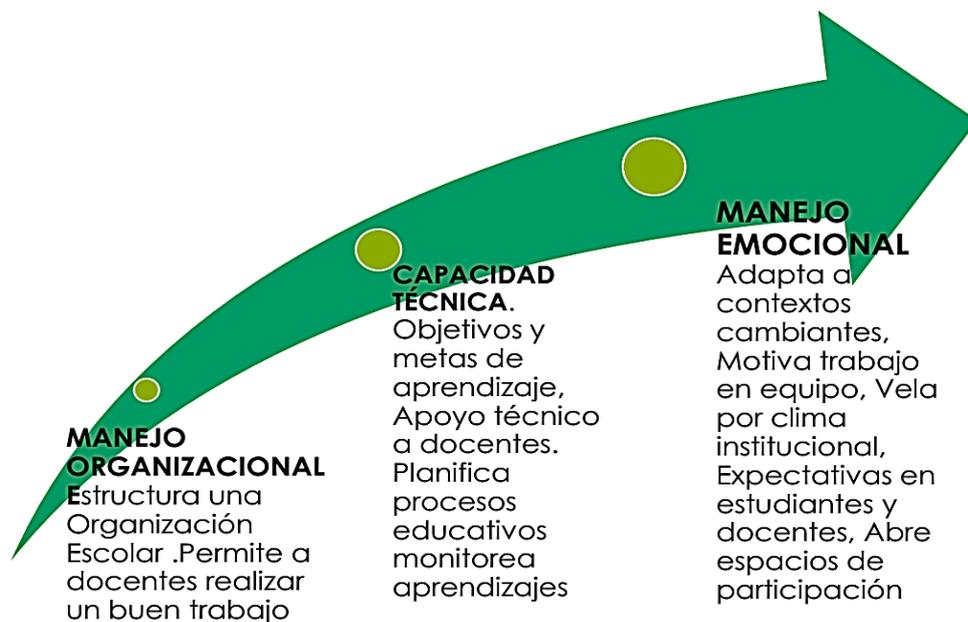


Figura 8. Dimensiones.

Por otro lado, Viviane Robinson, Margie Hohepa y Claire Lloyd (2009) establece dimensiones sobre el liderazgo pedagógico con la finalidad de establecer metas, el manejo de estrategias, planificación y la participación en el logro de aprendizajes asegurando un ambiente propicio, podemos ver las siguientes dimensiones.

Tabla 4

Dimensiones de liderazgo

01	El establecimiento de metas.
02	Utilización adecuada de los recursos.
03	La planificación el proceso y la evaluación del proceso de aprendizaje y los planes curriculares.
04	Participación total en los aprendizajes en la búsqueda del desarrollo docente.
05	Generar un ambiente positivo.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.1.8. Roles y Funciones del Liderazgo Pedagógico

En el Manual de Gestión de los Aprendizajes del MINEDU (2013, p. 10):

Establecer dirección	Promover el desarrollo de capacidades	Rediseñar la organización	Gestionar el aprendizaje
Construir una visión compartida de cambio. Fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas. Tener altas expectativas de los estudiantes.	Apoyo individual a cada maestro. Dar reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.	Promover una cultura colaborativa, promover la formación de equipos pedagógicos. Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico. Involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.	Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación). Monitorear la práctica pedagógica del docente. Asesorar y orientar con el ejemplo "clases demostrativas". Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica.

Figura 9. Funciones.

2.2.1.9. El Liderazgo en Educación

Como toda organización, la escuela está conformada por recursos humanos y recursos materiales. En el caso específico de una I.E, los recursos humanos son los más valiosos, pues no solo son un medio para asegurar otra clase de recursos, sino que son el objetivo en sí mismo de la educación: el desarrollo de las personas.

Como docentes interactuamos de muchas formas con estos actores y aliados, pero ahora como líderes pedagógicos tenemos la responsabilidad de generar una influencia sobre ellos, estratégicamente orientada hacia el desarrollo de los aprendizajes para generar un mapa que muestre la importancia de cada uno en la mejora de los aprendizajes de los educandos.

2.2.1.10. Importancia del Liderazgo Pedagógico

El líder educativo hoy en día es un elemento de prioridad, por lo tanto, se evalúa la posición del liderazgo educativo y se investigan diferentes métodos a nivel nacional y así levantar la calidad y la sostenibilidad del liderazgo educativo. Se identificaron cuatro áreas de acción que juntas podrían mejorar la práctica del liderazgo pedagógico.

En los últimos años, la implementación de la reforma educativa ha generado esfuerzos por lograr la transformación de la gestión de la escuela. Se ha centrado, inicialmente, en asegurar la asistencia y permanencia de estudiantes y el desarrollo de capacidades de los docentes en la IE. Ahora nos toca centrarnos en nuestra labor como directivos.

2.2.1.11. Prácticas de Liderazgo Pedagógico

Es importante comprender, que la carga administrativa es grande, no podemos olvidar las otras responsabilidades de un verdadero líder pedagógico.

Podemos mencionar las cinco prácticas que todo director, que quiera influenciar positivamente el desarrollo de los estudiantes, debe atender.



Figura 10. Práctica del liderazgo.

Las cuales deben de caracterizarse por: (Guía de Liderazgo Pedagógico, 2017, p. 12)

- Adaptables a la realidad y características de cada institución educativa.
- Centradas en la mejora del aprendizaje del estudiante.
- Coherentes con los Compromisos de Gestión.
- Verificables, basadas en evidencias

2.2.1.12. Actores del Liderazgo Pedagógico

Como cualquier organización, las instituciones educativas están constituidas por recursos humanos y recursos materiales. En las Instituciones educativas, el recurso humano es el más valioso, porque no son sólo un medio para garantizar otro tipo de recursos, sino que son el objetivo en sí de la educación: buscando que los seres humanos desarrollen.

Por ello existen diversos actores que intervienen: (Guía de Liderazgo Pedagógico, 2017, p. 14)

- ✓ Padres de Familia

- APAFA
- Madres y padres
- ✓ Equipo Docente
 - Líderes
 - Docentes de aula
- ✓ Equipo Directivo
 - Equipo
 - Director
- ✓ Instancias Descentralizadas
 - UGEL
 - DRE
- ✓ Aliados
 - Exalumnos
 - Comunidad (Municipalidad, centros de salud, DEMUNA, MIDIS, MIMP, MINEDU, etc.)

2.2.2. Desempeño del Docente

El desempeño de los educadores en el aula en estos últimos tiempos ha ganado importancia y trascendencia toda vez que el MINEDU, se encuentra implementando políticas para ello, basadas en el MBDDocente, siendo el elemento articulador y guía para el desenvolvimiento de los educadores en el aula.

2.2.2.1 Desempeño

Podemos entender que mediante el desempeño nos permite cuantificar o medir todas las actitudes y aptitudes de un individuo cuando cumple sus funciones y por ende las metas que se ha fijado la empresa y para nuestro caso las I.E.

2.2.2.2. Desempeño Profesional del Docente

Cuando mencionamos desempeño profesional del docente, los autores utilizan términos como el rendimiento del educador, el rendimiento del docente y el rendimiento del docente, el rendimiento pedagógico profesional, el rendimiento pedagógico profesional, el rendimiento profesional del docente y el rendimiento profesional del docente.

Un docente bien capacitado y acompañado asegura que los niños y adolescentes tengan una educación plena y de calidad. por lo tanto, podríamos afirmar que el desempeño del docente se está cumpliendo eficazmente.

Por esta y otras razones, afirmamos que el desempeño del maestro es el elemento que dinamiza el proceso formativo dentro del sistema educativo. Es necesario analizar y evaluar el desempeño del profesor para promover oportunidades de aprendizaje para todos los alumnos y contribuir a través de entrenamiento para construir una sociedad que sea el futuro para la transformación de nuestro país.

El Desempeño Docente busca mejorar la preparación de los maestros y maestras, contribuyendo mejorar su formación profesional, y así obtener mejores resultados y la mejora del educando.

2.2.2.3. Marco Normativo del Desempeño Docente en el Perú

El desempeño del educador se encuentra normado legalmente entre ellas mencionamos:

- Ley N° 28044, LGE.
- LRM N° 29944.
- Reglamento de la LRM N° 29944.

- Proyecto Educativo Nacional.
- MBDD.

2.2.2.4. Características del Desempeño Docente en el Perú

Podemos mencionar algunas características del desempeño docente que son básicas e inherentes a el:

- Asegurar el derecho a la educación que tienen los niños (as) y adolescentes de nuestro país, siendo este de calidad.
- El servicio educativo debe brindarse bajo condiciones de equidad.
- Buscar el desarrollo integral de los estudiantes, para ser personas de bien.

2.2.2.5. Fines de la Evaluación del Desempeño Docente en el Perú

- Verificar el nivel de avance de competencias, junto a los desempeños, del docente establecidos en los dominios del MBDD.
- Recuperar información de las necesidades de formación, capacitación y actualización en función a mejorar el trabajo del profesor.
- Identificar a los docentes con logro destacado y puedan acceder a los beneficios que la LRM les ofrece.
- Retirar a los docentes que no logre en una segunda oportunidad aprobar las evaluaciones de desempeño.

2.2.2.6. Funciones del Desempeño Docente

Es fundamental indicar que las funciones realizadas por el desempeño del maestro un proceso sistemático. Chunga (2006, p 133) determina que se debe cumplir una evaluación adecuada de la enseñanza, las funciones que se detallan:

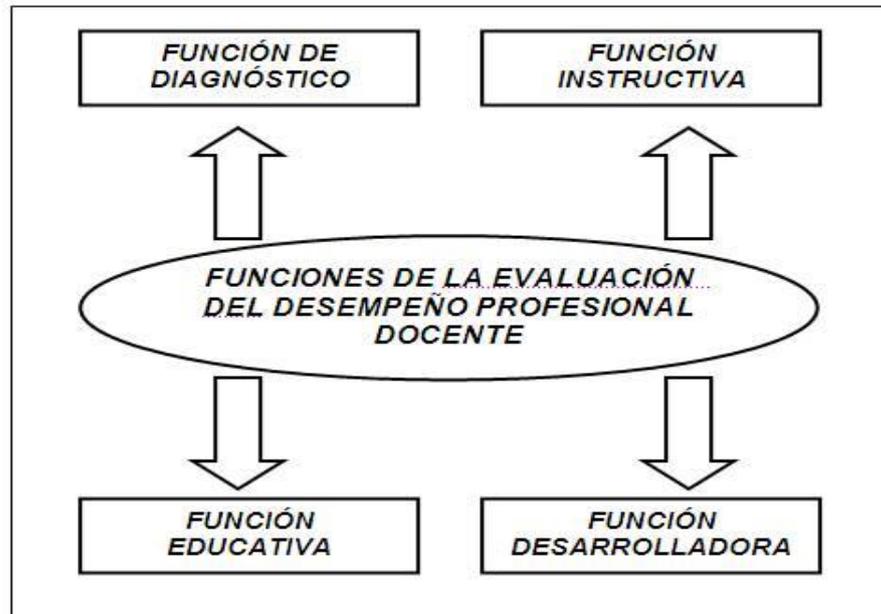


Figura 11. Funciones den DD.

2.2.2.7. Factores que Influyen al Desempeño Docente

Son muchos los factores que afectan del desempeño del Docente, estudios realizados manifiestan que los factores a considerar serían los siguientes.

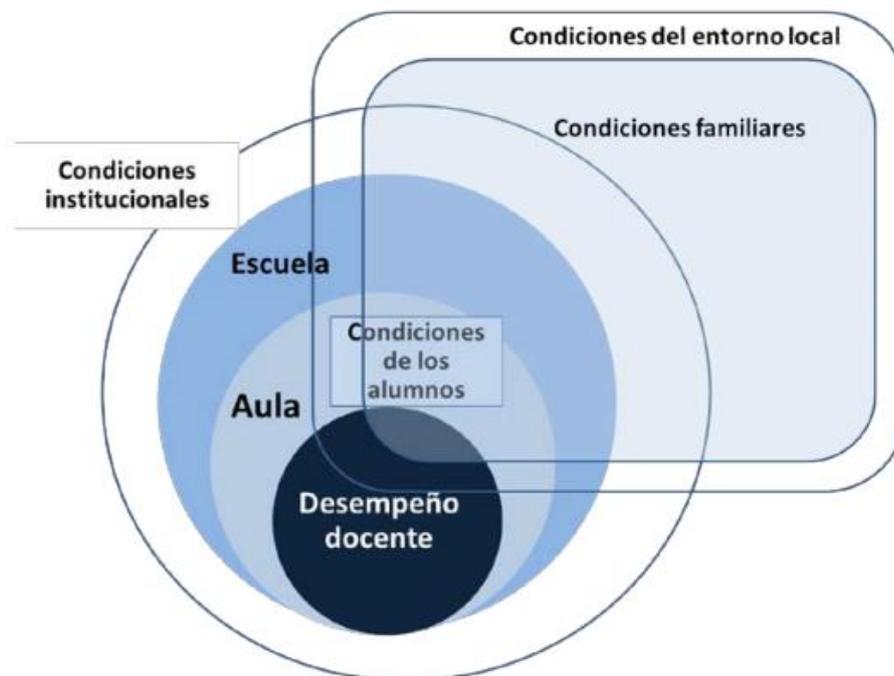


Figura 12. Factores.

2.2.2.8. Desarrollo Profesional para la mejora del Desempeño Docente

Cesar Emilio Florián Pérez, en la web Instituciones Educativas de Calidad en la que afirma:

Hoy en día en que vivimos en plena sociedad del conocimiento ello nos está conduciendo a la complejidad y la incertidumbre:

Por ello el docente de hoy tiene que fortalecer algunas capacidades que las pasamos a detallar:

- Manejo y dominio de las Nuevas Tecnologías, reto para el trabajo en el aula.
- La interrelación que hoy existe entre las masificadas cantidades de información y conocimiento existente.
- El cambio vertiginoso y acelerado de la sociedad, que de alguna manera ha distorsionado la idea de los valores que durante siglos hemos venido desarrollando

2.2.2.9. Dimensiones de la Profesión Docente

El MINEDU, nos presenta dimensiones que son compartidas por los profesionales en educación:

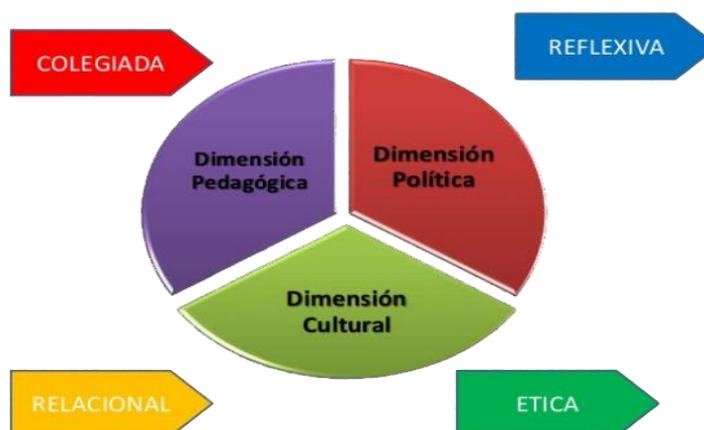


Figura 13. Dimensiones.

2.2.2.10. Enfoques de Evaluación de Desempeño Docente

Montenegro en el año 2003 nos manifiesta que es imprescindible poder contar con una escala que sea conocida previamente, para una adecuada evaluación del desempeño:



Figura 14. Enfoques del Desempeño.

2.2.2.11. Competencias Docentes

MINEDU (2012. P. 20,). Afirma: “Es el conjunto de características atribuibles a un sujeto que interactúa en un espacio determinado”.



UASLP (2015). Modelo Educativo de la UASLP: Modelo Universitario de Formación Integral y estrategias para su realización. México: Documento de trabajo UASLP.

Figura 15. Competencias docentes.

2.2.2.12. Modelos de Evaluación del Desempeño Docente

Podemos indicar que la evaluación de la práctica docente es un camino largo donde se verifican, recolectan datos, información de las capacidades en el desarrollo pedagógico del docente en el aula.

Ello nos permitirá buscar las mejoras pertinentes:

Podemos citar algunos ejemplos de evaluación del desempeño docente.

Tabla 5*Modelos de evaluación docente*

Modelos	Dimensiones del desempeño
Lombardi (1999)	Práctica laboral. Práctica enseñante. Práctica social. Práctica institucional.
McBer (2000)	Profesionalismo. Pensamiento. Planificación y fijación de expectativas. Liderazgo. Relaciones con los demás.
OECD (2001)	Contenido. saberes del aprendiz. Motivación del aprendizaje. Conocimiento del aprendizaje. Conocimiento sobre los recursos y tecnologías del currículo. Conocimientos sobre la colaboración. Capacidad de reflexión.
Rivero (2002)	Personal. Pedagógica. Institucional. Social.
Basado en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) (2012)	1. Involucra a los estudiantes. 2. Promueve la creatividad, el razonamiento o el pensamiento crítico. 3. Retroalimentar. 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad. 5. Regula positivamente el comportamiento. 6. Gestiona el espacio. 7. Gestiona los materiales. 8. Satisfacción de las familias con la comunicación. 9. Satisfacción de las familias con el trato recibido por el hijo/a. 10. Muestra responsabilidad. 11. Participación y muestra compromiso.

Fuente: Elaboración propia.

En el MDDD el MINEDU propone el modelo de evaluación

Siguiente:

Tabla 6

Modelo de evaluación MBDD

¿Qué se evalúa?	¿Con qué se evalúa?	Ponderado
1. Involucra activamente a los estudiantes. 2. Promueve la creatividad, el razonamiento o el pensamiento crítico. 3. Evalúa el progreso para retroalimentar. 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad. 5. Regularización positiva del comportamiento.	Observación en aula	50%
6. Gestiona el espacio. 7. Gestiona los materiales.	Lista de chequeo	
8. Satisfacción de las familias 9. Satisfacción de las familias con el trato recibido por el hijo/a 10. Demuestra responsabilidad. 11. Participación y muestra compromiso	Encuesta a padres Pauta de valoración	50%

Fuente: Manual de evaluación de desempeño docente 2017.

2.2.2.13. Niveles de Logro en el Desempeño Docente

Consideramos los niveles planteados por el MINEDU:

Tabla 7

Niveles de logro

Nivel	Descripción
I Insatisfactorio	No logra el nivel II.
II En proceso	Señala logros y deficiencias, propios de este nivel.
III Satisfactorio	Enumeran conductas positivas que el docente demuestra.
IV Destacado	

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2.14. Marco del Buen Desempeño Docente

El MBDD es una herramienta de carácter estratégico ya su vez una política del estado en busca del desarrollar en el profesorado, que incorpora dominios, competencias y logros que caracterizan la buena enseñanza y que requieren todos los docentes de EBR. con el objetivo de lograr mejores aprendizajes de todos los estudiantes. El MBDD es crucial para el dinamizar y la participación de políticas y medidas de educación, calificación y progreso docente en el ámbito nacional y así poder ir avanzando en el cumplimiento del 3er objetivo planteado en el PEN: "Los docentes bien preparados trabajan profesionalmente como docentes".

Este documento orientador de las políticas educativas sirve a las tres áreas de política priorizadas en Educación: Aprendizaje y cierre de calidad, Desarrollo del aprendizaje basado en criterios coordinados para una buena educación, modernizando y gestionando de manera progresiva una descentralizada actividad educativa.

2.2.2.14.1. Estructura del MBDD

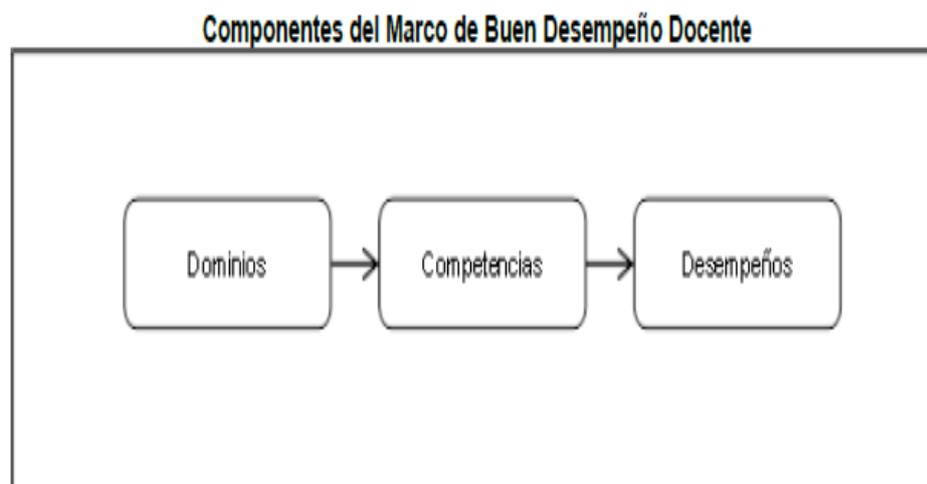


Figura 16. Componentes del MDDD.

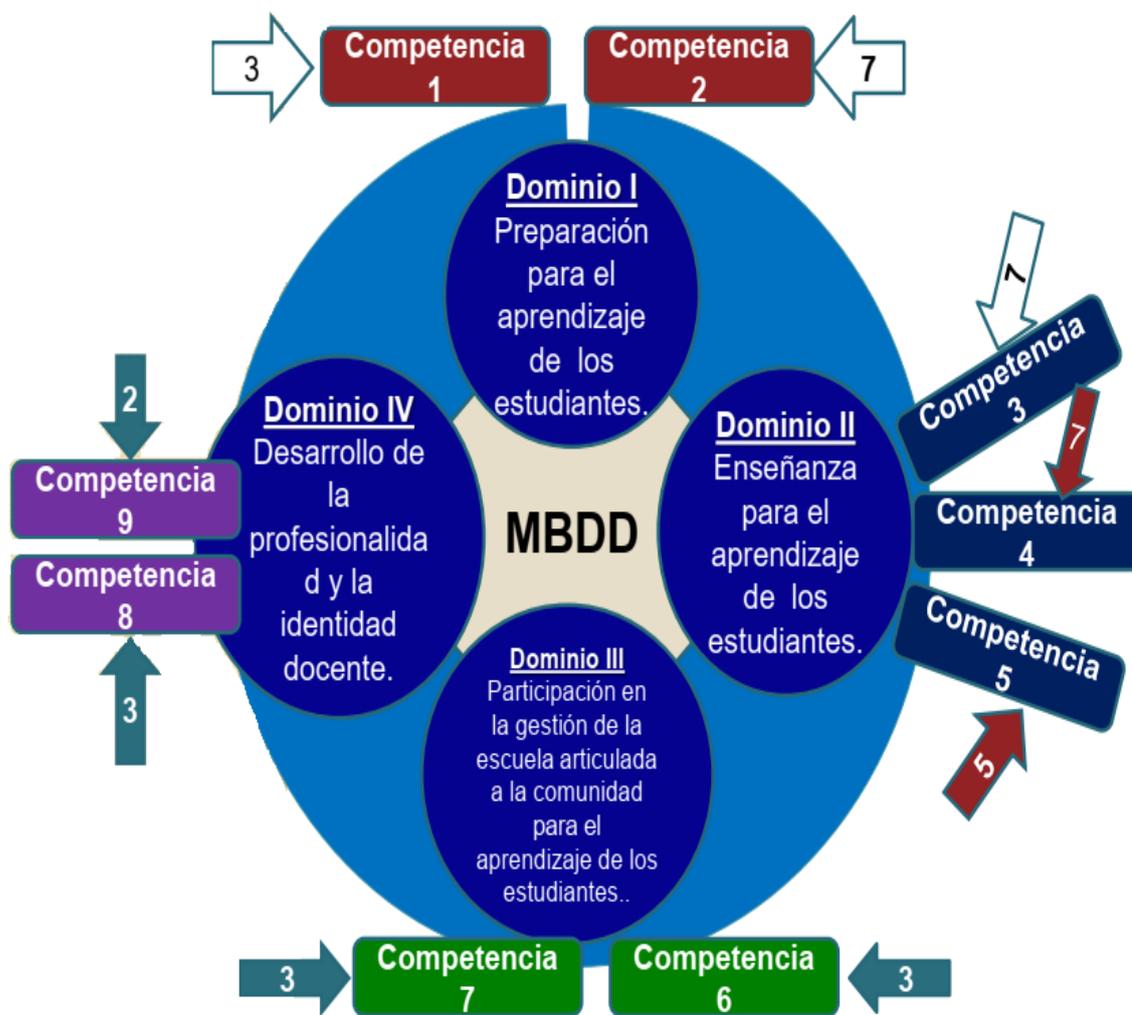


Figura 17. Estructura del MDDD.

2.2.2.15. Dominios del MBDD



Figura 18. Dominios del MDDD.

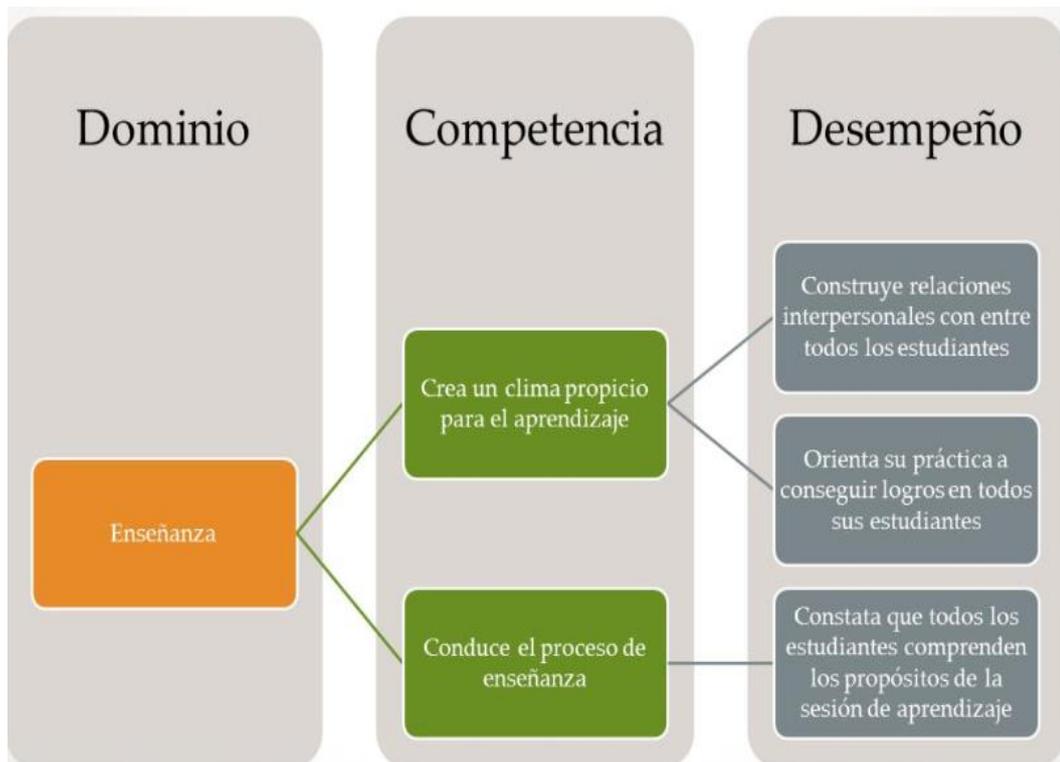


Figura 19. Estructura del MDDD.

MBDD

2.2.2.16. Dimensiones de la Profesión Docente

Las dimensiones de la Profesión docente se encuentran enmarcadas en el MBDD el MINEDU (2012. P. 18):

2.2.2.16.1. Dimensiones Compartidas con otras Profesiones

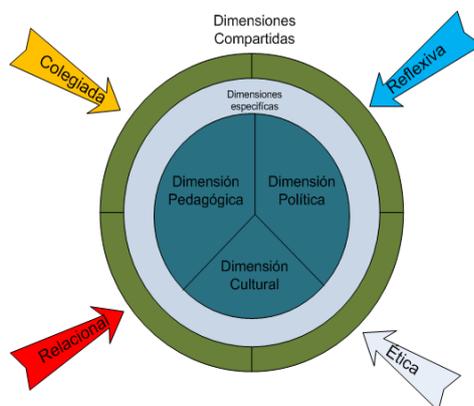


Figura 20. Dimensiones del MDDD.

2.2.2.16.2. Dimensiones Específicas de la Docencia

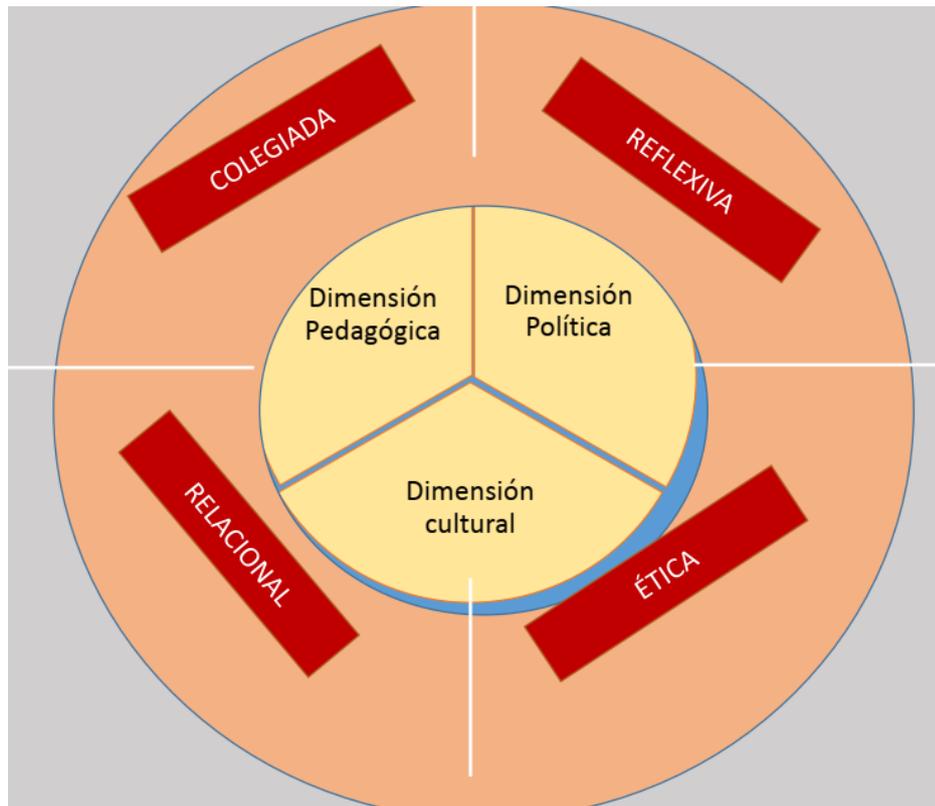


Figura 21. Dimensiones específicas.

2.3. Marco Conceptual

- 2.3.1. Desempeño Docente:** Es el camino por el cual se pretende recoger información acerca de cómo se están logrando los aprendizajes en el aula con la intervención del docente mediante instrumentos elaborados para tal fin.
- 2.3.2. Docente:** Es el profesional, que se dedica a brindar apoyo pedagógico a los estudiantes en busca de lograr una formación de carácter integral.
- 2.3.3. Eficacia:** es la medida que determina cuanto se ha cumplido con el logro de los objetivos que se ha planteado la escuela.

- 2.3.4. Eficiencia laboral:** Posemos definirla como la cantidad de tiempo que se ha empleado para cumplir un fin y este que sea con eficiencia
- 2.3.5. Eficiencia:** Podemos enlérdelo como el mínimo tiempo utilizado para producir un bien y con la calidad respectiva.
- 2.3.6. Estilo:** Es la manera como llevamos a cabo un proceso siempre y cuando este esté debidamente planificado.
- 2.3.7. Evaluación del desempeño docente:** Es el proceso mediante el cual se obtiene datos sobre el desenvolvimiento del docente en el aula considerando la parte pedagógica.
- 2.3.8. Gestión:** Es la forma como se organiza una institución en cuanto a sus procesos y la búsqueda de la calidad.
- 2.3.9. Liderazgo pedagógico.** Es el liderazgo transformacional llevado al campo educativo y aplicado en la gestión de los directivos en las I.E.

CAPÍTULO III

MÉTODO

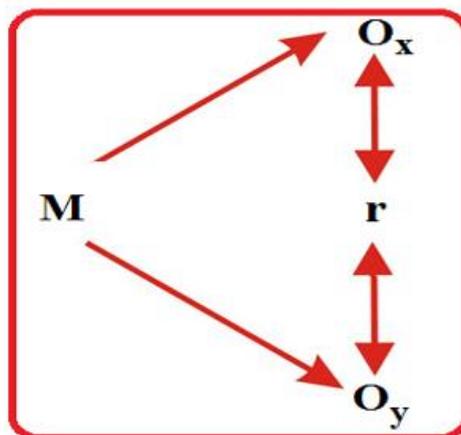
3.1. Tipo de Investigación

El tipo del presente trabajo es de carácter Correlacional (según Sampieri, Fernández y Baptista (2010)), entendiendo que primeramente hemos descrito las características de las variables de estudio.

Para que posteriormente se puedan medir la correlación que se da entre las variables.

Bernal (2010, p. 114), afirma: “Es correlacional cuando existe la posibilidad de establecer una correlación de las variables”.

Se manifiesta en el siguiente diagrama:



Fuente: Córdova, (2013, p.75)

Donde:

O_x = 1ra variable: datos sobre liderazgo pedagógico.

O_y = 2da: datos sobre el desempeño docente.

M = Analisis entre las variables.

r = Relación entre O_x y O_y .

Para nuestro caso contamos con dos variables que van a ser relacionadas y así poder deducir conclusiones.

3.2. Diseño de investigación

El diseño desarrollado en la presente es de carácter no experimental, toda vez que analiza la variable independiente, y no ha sido sometida a ninguna manipulación. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en por ningún medio la 1ra variable con el fin de observar la segunda variable. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Se considera como población a los profesores de las I.E. estatales Secundarias Cerro Colorado, Arequipa Norte, que ascienden a 327, datos que fueron recabados de la Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación del Perú. MINEDU.

Tabla 8*Población*

Institución Educativa	Docentes
Víctor Andrés Belaunde	29
Juan Domingo Zamacola y Jauregui	41
Santo Tomas de Aquino	34
Casa de Caridad Artes y Oficios	19
Ignacio Álvarez Thomas	21
Estado de Suecia	9
Libertadores de América	32
Juan Santos Atahualpa	8
Nuestra Sra. del Divino Amor	10
Peruarbo	4
María Murillo de Bernal	24
APIPA Sector III	5
Cristo Morado	20
Gran Pachacutec	23
Señor de Huanca	16
Las Flores	5
Nuestra Sra. de los Dolores	27
TOTAL	327

Fuente: Escala 2017 (MINEDU)

3.3.2. Muestra

La muestra que hemos logrado obtener a través de un muestreo de carácter estadístico probabilístico siendo estratificado es el siguiente:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 327}{(0.05)^2(100) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 177$$

Donde:

n = Muestra.

N = Población.

Z = nivel de confianza, al 95%

p = Probabilidad esperada 50%. p=0,5

q = Probabilidad de fracaso, 50%. q=0,5.

E = Error máximo, del 5% ó 0.05

3.3.2.1. Tipo de Muestra

- **Muestreo:** Probabilístico.
- **Tipo:** Estratificado Proporcional

Obteniéndose los datos por medio de la ecuación:

$$n_o = \frac{n \times N_o}{N}$$

Donde:

N =Población.

n = Muestra

N_o = Población del Estrato.

n_o = Población del Estrato.

3.3.2.2. Distribución de la Muestra

Donde en función a las características que presentan los hemos dividido en segmentos obteniéndose el siguiente cuadro:

Tabla 9

Muestra

Estrato	Institución Educativa	N° Docentes estrato	%	Muestra
1	Víctor Andrés Belaunde	29	8.9%	16
2	Juan Domingo Zamacola y Jauregui	41	12.5%	22
3	Santo Tomas de Aquino	34	10.4%	18
4	Casa de Caridad Artes y Oficios	19	5.8%	10
5	Ignacio Álvarez Thomas	21	6.4%	11
6	Estado de Suecia	9	2.8%	5
7	Libertadores de América	32	9.8%	17
8	Juan Santos Atahualpa	8	2.4%	4
9	Nuestra Sra. del Divino Amor	10	3.1%	5
10	Peruarbo	4	1.2%	2
11	MMDB	24	7.3%	13
12	APIPA Sector III	5	1.5%	3
13	Cristo Morado	20	6.1%	11
14	Gran Pachacutec	23	7.0%	12
15	Señor de Huanca	16	4.9%	9
16	Las Flores	5	1.5%	3
17	Nuestra Señora de los Dolores	27	8.3%	15
Total		327	100.0%	177

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

De acuerdo a la naturaleza de estudio del presente trabajo se ha utilizado la Encuesta, por ser la manera más adecuada para el levantamiento de la información.

3.4.2. Instrumento

El instrumento más adecuado es el cuestionario donde se formulan preguntas con varias opciones.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.5.1. Técnicas de procesamiento

Las técnicas que se utilizaron fueron:

- ❖ Análisis de documentos,
- ❖ Sistematización de los datos,
- ❖ Regulación de datos y
- ❖ Tabulación de datos:
 - Obtener la información de población o muestra de objeto de la investigación.
 - Tabulación de los datos de acuerdo a la matriz de datos.
 - Los software estadísticos y sus aplicativos utilizados para lograr procesar la información son: M. Excel y IBM SPSS Satatistic (Statistical Product and Service Solutions)
 - Análisis y su respectiva interpretación a los resultados obtenidos.
 - Redacción de conclusiones
 - Redacción de sugerencias.
 - Elaboración del Informe Final.

3.5.2. Técnicas de análisis de datos

Para Kerlinger (1982) afirma: “Analizar significa establecer categorías, ordenar, manipular y resumir los datos,” (p. 96).

Para procesar la información y su análisis se procedió de la siguiente manera:

3.5.2.1. Procedimientos y criterio

- Formulación del instrumento.
- Solicitar el permiso para aplicar el instrumento.
- Selección de datos.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Validez y Confiabilidad

a) Validez

La Validez, podemos indicar que se refiere a verificar si realmente el instrumento planteado para el presente trabajo sirve y responde a los objetivos planteados.

Para poder validar el instrumento del trabajo recurrimos al juicio de expertos, quienes dieron su juicio a través del instrumento de validación, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 10

Juicio de expertos

EXPERTO	VARIABLES	
	Liderazgo Pedagógico	Desempeño Docente
Dra. Nery T. Zuñiga Bellido	Excelen.	Muy Buena
Mg. Rosa L. Calla Alves	Excelen.	Excelen.
Mg. Liliana S. Valle Rojas	Excelen.	Excelen.

Fuente: Instrumento.

b) Confiabilidad

Mediante la confiabilidad del instrumento tenemos la oportunidad de verificar si este realmente produce resultados que sirvan para validar los datos recogidos en el presente trabajo.

Por ello en el presente trabajo lo hemos determinado mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Tabla 11

Criterio de confiabilidad valores

MAGNITUD	RANGO
Muy alta	0.80 a 1.00
Alta	0.60 a 0.79
Moderada	0.40 a 0.59
Baja	0.20 a 0.39
Muy Baja	0.00 a 0.19

Fuente: Galdós (2003, p. 74)

Modelo Matemático para lograr el alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- Confiabilidad del instrumento: Liderazgo pedagógico (x)

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 13

Estadísticas de Fiabilidad

α	N° de Elem.
0,878	28

El resultado que hemos podido obtener es de 0.878, en consecuencia, es de muy alta confiabilidad o muy satisfactoria.

- Confiabilidad del instrumento: Desempeño docente (y)

Tabla 14

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad

α	N° de Elem.
0,916	40

El resultado que hemos podido obtener es de 0.916, en consecuencia, es de muy alta confiabilidad o muy satisfactoria.

1.2. Presentación de resultados

En el presente acápite presentamos los resultados utilizando el instrumento diseñado para el estudio. El estudio es correlación proporcionando información valiosa para interpretar la correlación entre el liderazgo desde el aspecto pedagógico y el desempeño de los educadores en el aula. Para este propósito, hemos desarrollado ciertas tablas y hemos utilizado las estadísticas de frecuencia y porcentaje de estadísticas para mostrar los resultados, porque proporcionaremos las siguientes interpretaciones de cada tabla producida y, por lo tanto, verificaremos la hipótesis del estudio.

Tabla 16

Baremo

FRECUENCIA	CUALIFICACIÓN	NIVELES
Nula	Nunca	Muy deficiente
Baja	Casi nunca	Deficiente
Media	A veces	Regular
Alta	Casi siempre	Bueno
Muy alta	Siempre	Excelente

Fuente: Elaboración propia.

ANÁLISIS GENERAL

Tabla 17

Análisis liderazgo pedagógico

N°	Liderazgo Pedagógico	1	2	3	4	5	Total
Dimensión: Pedagógica							
01	Competencia N° 1 y Desempeño N° 1.	00	04	18	125	30	177
02	Competencia N° 1 y Desempeño N° 2.	00	05	19	135	18	177
03	Competencia N° 1 y Desempeño N°3.	00	08	15	119	35	177
04	Competencia N° 1 y Desempeño N° 4.	00	12	20	123	22	177
05	Competencia N° 1 y Desempeño N° 5.	00	12	20	123	22	177
06	Competencia N° 1 y Desempeño N° 6.	00	12	20	123	22	177
07	Competencia N° 1 y Desempeño N° 7.	00	12	20	123	22	177
08	Competencia N° 1 y Desempeño N° 8.	00	12	20	123	22	177
09	Competencia N° 1 y Desempeño N° 9.	00	14	16	118	29	177
Dimensión: Relaciones interpersonales							
10	Competencia N° 2 y Desempeño N° 10.	09	08	30	116	14	177
11	Competencia N° 2 y Desempeño N° 11.	07	08	31	113	18	177

12	Competencia N° 2 y Desempeño N° 12.	03	12	28	118	16	177
13	Competencia N° 2 y Desempeño N° 13.	07	10	22	119	19	177
14	Competencia N° 2 y Desempeño N° 14.	08	12	24	115	18	177
15	Competencia N° 2 y Desempeño N° 15.	09	08	30	116	14	177
16	Competencia N° 2 y Desempeño N° 16.	04	12	28	117	16	177
17	Competencia N° 2 y Desempeño N° 17.	03	12	28	118	16	177
18	Competencia N° 2 y Desempeño N° 18.	08	12	25	114	18	177
Dimensión: Organización Institucional							
19	Competencia N° 3 y Desempeño N° 19.	07	19	34	113	04	177
20	Competencia N° 3 y Desempeño N° 20.	18	17	34	105	03	177
21	Competencia N° 3 y Desempeño N° 21.	09	18	28	119	03	177
22	Competencia N° 3 y Desempeño N° 22.	14	19	22	101	21	177
23	Competencia N° 3 y Desempeño N° 23.	21	17	23	95	21	177
24	Competencia N° 3 y Desempeño N° 24.	06	19	34	114	04	177
25	Competencia N° 3 y Desempeño N° 25.	18	17	34	105	03	177
26	Competencia N° 3 y Desempeño N° 26.	08	18	28	120	03	177
27	Competencia N° 2 y Desempeño N° 27.	14	19	22	101	21	177
28	Competencia N° 2 y Desempeño N° 28.	19	17	23	97	21	177
Promedio		07	13	25	115	17	177

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Análisis liderazgo pedagógico

Alternativas	f	%
Nunca	7	3.95
Casi nunca	13	7.34
A veces	25	14.12
Casi siempre	115	64.97
Siempre	17	9.60
Total	177	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a profesores I.E. secundarias UGEL Norte.

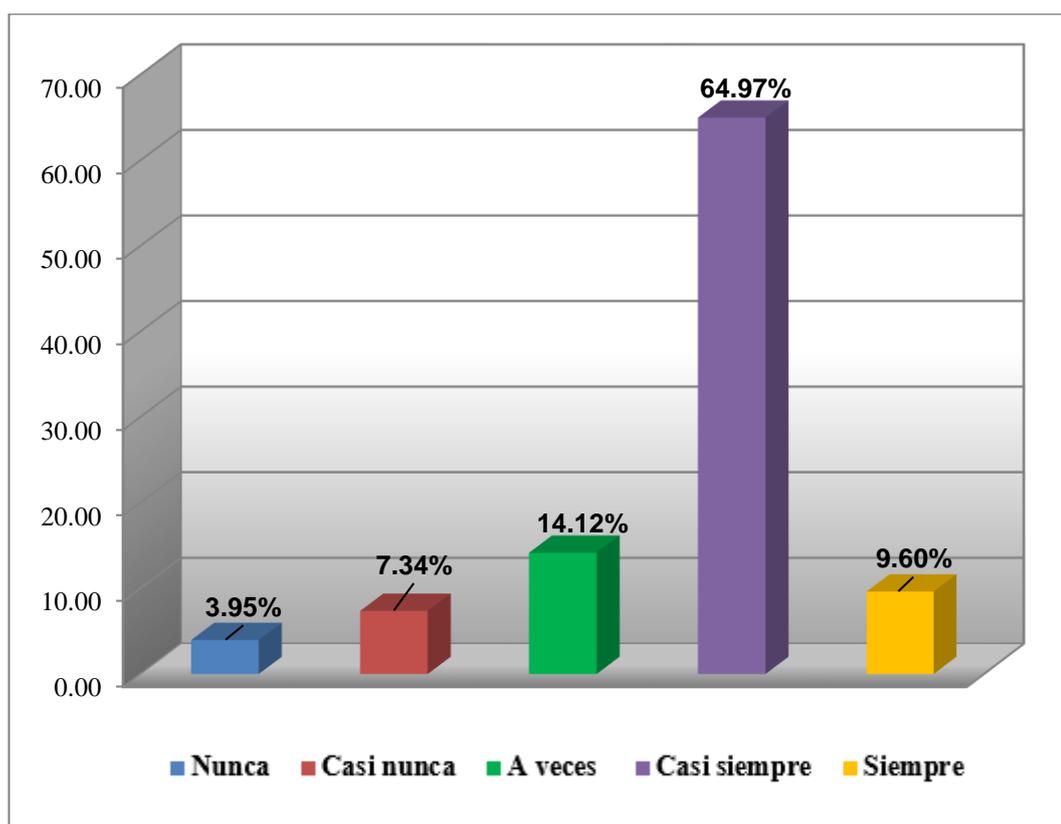


Figura 22. Análisis liderazgo pedagógico

Fuente: Cuestionario aplicado a profesores I.E. secundarias UGEL Norte.

En la tabla 05 y fundamentalmente en la figura 01 podemos deducir que en la variable estudiada Liderazgo Pedagógico, el 64,97% de los educadores han manifestado que se encuentran satisfechos de acuerdo, encontrándose en un nivel bueno, mientras que podemos notar que un 9.60% es excelente, siendo de carácter regular el 14,12%, de igual forma se nota claramente que un 7,42% es deficiente, y un 3,95% es muy deficiente. En función a los indicadores planteados en el presente trabajo de investigación.

Pudiéndose consolidar que el liderazgo ejercido por los equipos directivos de las I.E. es fundamental para el logro de objetivos fundamentalmente si se pretende mejorar los aprendizajes.

Tabla 19*Análisis desempeño docente*

N°	Desempeño Docente	1	2	3	4	5	Total
Dimensión: Preparación para el aprendizaje							
01	Dominio N° 1, Competencia N° 1 y Desempeño N° 1.	08	19	34	110	06	177
02	Dominio N° 1, Competencia N° 1 y Desempeño N° 2.	18	18	34	100	07	177
03	Dominio N° 1, Competencia N° 1 y Desempeño N° 3.	09	18	28	119	03	177
04	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 4.	14	19	22	101	21	177
05	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 5.	21	17	23	95	21	177
06	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 6.	06	19	34	114	04	177
07	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 7.	17	17	28	112	03	177
08	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 8.	08	18	25	123	03	177
09	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 9.	14	17	17	108	21	177
10	Dominio N° 1, Competencia N° 2 y Desempeño N° 10.	19	17	23	97	21	177

**Dimensión: Enseñanza para el
aprendizaje de los estudiantes**

11	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 11.	08	19	34	110	06	177
12	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 12.	18	18	34	100	07	177
13	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 13.	09	18	28	119	03	177
14	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 14.	01	08	16	121	31	177
15	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 15.	02	13	17	124	21	177
16	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 16.	00	12	19	112	34	177
17	Dominio N° 2, Competencia N° 3 y Desempeño N° 17.	01	08	16	121	31	177
18	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 18.	14	19	22	101	21	177
19	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 19.	21	17	23	95	21	177
20	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 20.	06	19	34	114	04	177
21	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 21.	17	17	28	112	03	177
22	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 22.	06	14	29	110	18	177
23	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 23.	08	22	31	107	09	177
24	Dominio N° 2, Competencia N° 4 y Desempeño N° 24.	05	25	24	112	11	177

25	Dominio N° 2, Competencia N° 5 y Desempeño N° 25.	07	12	29	102	27	177
26	Dominio N° 2, Competencia N° 5 y Desempeño N° 26.	08	14	28	108	19	177
27	Dominio N° 2, Competencia N° 5 y Desempeño N° 27.	08	18	25	123	03	177
28	Dominio N° 2, Competencia N° 5 y Desempeño N° 28.	14	17	17	108	21	177
29	Dominio N° 2, Competencia N° 5 y Desempeño N° 29.	19	17	23	97	21	177

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

30	Dominio N° 3, Competencia N° 6 y Desempeño N° 30.	09	08	30	116	14	177
31	Dominio N° 3, Competencia N° 6 y Desempeño N° 31.	08	08	31	112	18	177
32	Dominio N° 3, Competencia N° 6 y Desempeño N° 32.	03	12	28	118	16	177
33	Dominio N° 3, Competencia N° 7 y Desempeño N° 33.	07	10	22	119	19	177
34	Dominio N° 3, Competencia N° 7 y Desempeño N° 34.	08	12	25	114	18	177
35	Dominio N° 3, Competencia N° 7 y Desempeño N° 35.	07	10	24	111	25	177

Dimensión: Desarrollo profesional y la identidad docente

36	Dominio N° 4, Competencia N° 8 y Desempeño N° 36.	06	14	29	110	18	177
----	---	----	----	----	-----	----	-----

37	Dominio N° 4, Competencia N° 8 y Desempeño N° 37.	08	22	31	107	09	177
38	Dominio N° 4, Competencia N° 8 y Desempeño N° 38.	05	25	24	112	11	177
39	Dominio N° 4, Competencia N° 9 y Desempeño N° 39.	07	12	29	102	27	177
40	Dominio N° 4, Competencia N° 9 y Desempeño N° 40.	08	14	28	108	19	177
	Promedio	10	16	26	110	15	177

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes I.E. públicas de secundarias UGEL Norte.

Tabla 20

Análisis desempeño docente

Alternativas	f	%
Nunca	10	3.95
Casi nunca	16	7.34
A veces	26	14.12
Casi siempre	110	64.97
Siempre	15	9.60
Total	177	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a profesores I.E. secundarias UGEL Norte.

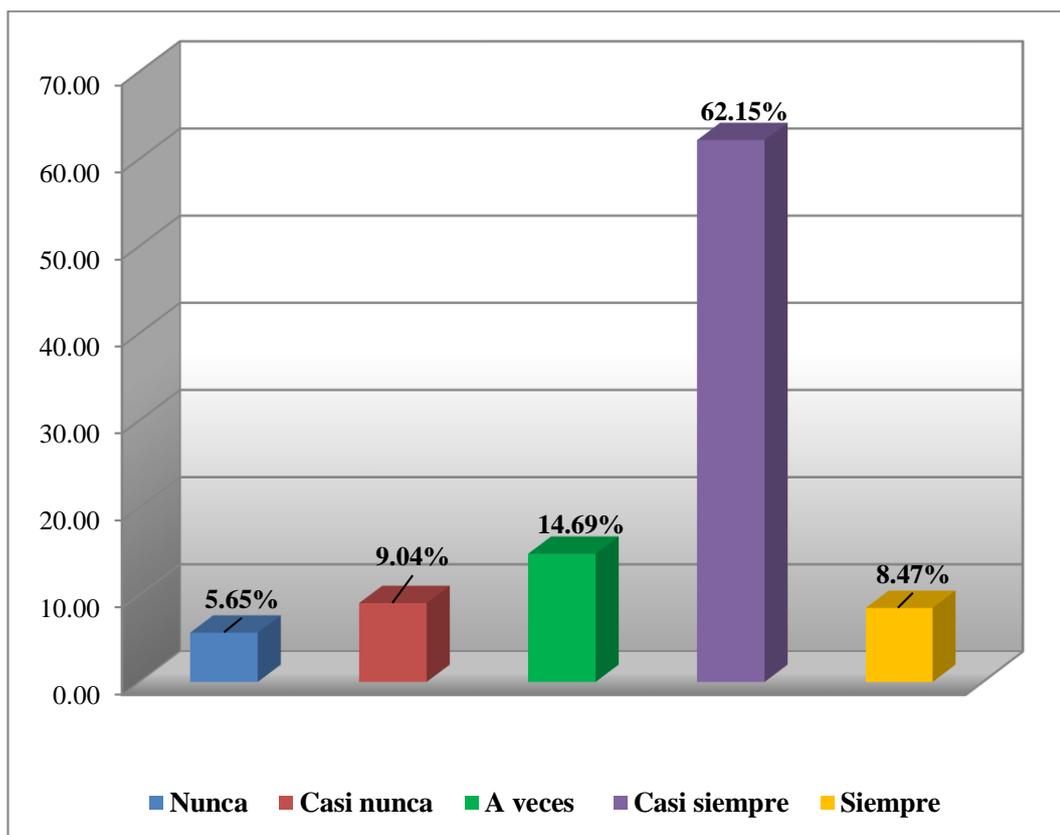


Figura 23. Análisis desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes I.E. secundarias UGEL Norte.

En la tabla 08 y fundamentalmente en la figura 02 podemos deducir que en la variable estudiada Liderazgo Pedagógico, el 62,15% de los educadores han manifestado que se encuentran satisfechos de acuerdo, encontrándose en un nivel bueno, mientras que podemos notar que un 8.47% es excelente, siendo de carácter regular el 14,69%, de igual forma se nota claramente que un 9,04% es deficiente, y un 5,65% es muy deficiente. En función a los indicadores planteados en el presente trabajo académico.

Pudiéndose consolidar que el liderazgo ejercido por los equipos directivos de las I.E. es fundamental para el logro de objetivos fundamentalmente si se pretende mejorar los aprendizajes.

1.3. Contrastación de hipótesis

La ejecución del presente trabajo académico está basada con la información científico teórica expuesta y la información estadística presentada, aplicada a los docentes encuestados de la muestra seleccionada, los cuales se adjuntan en los anexos, ahora me permite demostrar la validez de la hipótesis planteada al inicio del presente trabajo como respuesta tentativa a esta investigación.

Tabla 21

Escala del coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Criterio
$r = 0$	No Existe
$r = 1$	Positiva y completo
$0 < r < 1$	Positiva
$r = -1$	Negativa completa
$-1 < r < 0$	Negativa

Fuente: www.monografias.com

a) **Nivel de confianza:** 95%

b) **Nivel de significancia:** 5%

c) **Estadístico**

Coeficiente de Correlación de Pearson (rxy)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} * \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación.

n = N° de elementos.

$\sum x.y$ = Suma el producto de los valores de x por el valor de y .

$\sum x$ = Suma de todos los valores de x .

Calculando con el aplicativo SPSS se obtuvo:

Tabla 22

Resultados del liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

Estadística Descriptiva						
	N	Minimo	Maximo	Media	Desviación estándar	Varianza
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	5	7	115	35,40	44,976	2022,800
DESEMPEÑO DOCENTE	5	10	110	35,40	42,105	1772,800
N válido (por lista)	5					

Tabla 23

Resultados del liderazgo pedagógico y el desempeño docente

Correlaciones			
		LIDERAZGO PEDAGÓGICO	DESEMPEÑO DEL DOCENTE
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	1	0,999
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	5	5
DESEMPEÑO DEL DOCENTE	Correlación de Pearsón	0,999	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	5	5

Significativa correlacion - nivel 0,01 (Es de carácter bilateral).

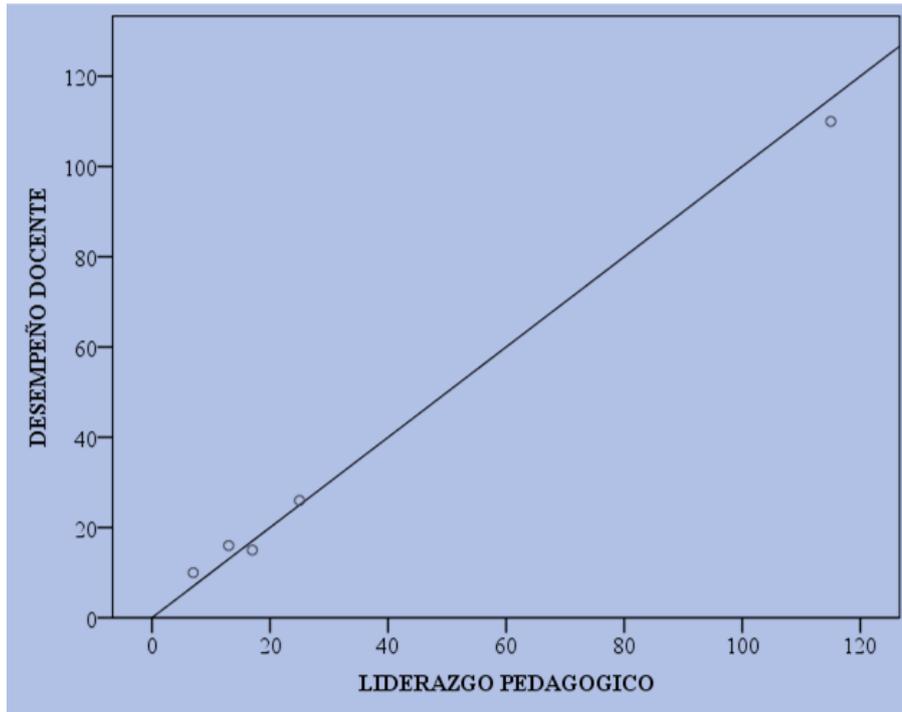


Figura 24. Diagrama de correlación de Pearson – SPSS

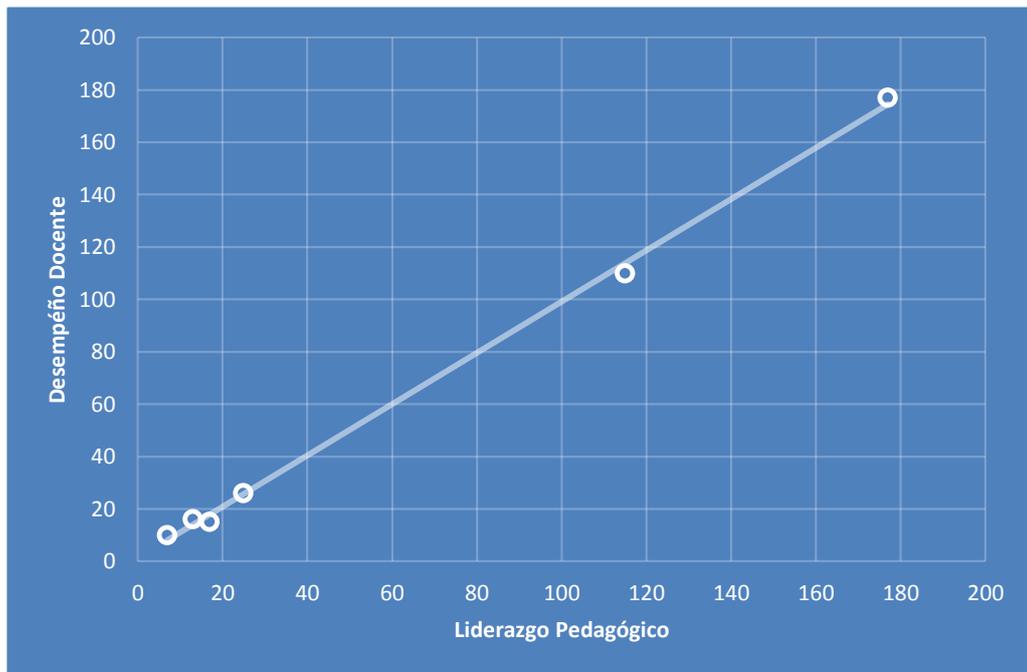


Figura 25. Diagrama de correlación de Pearson – M. EXCEL

Por lo que podemos concluir que el nivel de significancia es de 0,01 por lo tanto afirmamos que la correlación es de carácter positivo siendo esta bilateral $(0,000) < 0,05$, pudiendo finalmente dar por aceptada la hipótesis.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

En el apartado anterior hemos tenido la oportunidad, de analizar, reflexionar y arribar a conclusiones y sugerencias del trabajo de campo encontrados en el presente trabajo de investigación:

5.1. Conclusiones

- Primera. -** Los hallazgos obtenidos nos permiten observar que, existe una alta frecuencia; el 64,97% de los educadores que están conformes con la forma de liderazgo de los equipos directivos en las dimensiones pedagógica, relaciones interpersonales y organización institucional. Se infiere que la correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, entendiendo que no se ha logrado plasmar un liderazgo directivo excelente que motive el trabajo colectivo, generando la unidad y la cohesión en los equipos de trabajo.
- Segunda. -** Los hallazgos obtenidos demuestran que el liderazgo, educativos logros de liderazgo y enseñanza son significativos relacionados con las IE materia de estudio ya que se llegó a la conclusión de que la relación es positiva, como lo demuestra la prueba de hipótesis con la correlación de Pearson.

Tercera. - En referencia a la hipótesis de investigación se infiere que el 95% de nivel de confianza por lo que de manera relacionada y estadísticamente significativa el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. materia de estudio, tal como se demostró con los resultados del contraste de la prueba de hipótesis, los resultados obtenidos indican que el valor de correlación es positivo, al ser bilateral $(0,000) < 0,05$, por lo que la hipótesis si se acepta. Ello nos puede permitirnos asegurar que existe una correlación significativa y como consecuencia de ello la hipótesis nula tendríamos que desecharla estadísticamente.

Cuarta. - Podemos concluir mencionando que mediante la demostración de la presente los liderazgos de los equipos directivos influyen determinadamente en el desempeño de los educadores en las IE materia de estudio.

5.2. Recomendaciones

Primera. - El gobierno regional, los gobiernos comunales deben realizar acciones mediatas para propiciar que el liderazgo pedagógico de los directivos en las I.E. de su ámbito puedan alcanzar los objetivos de mejorar el desempeño de los maestros.

Segunda. - Los directivos de las IIEE deben de manera permanente desarrollar talleres de sensibilización referidas a la práctica pedagógica con la finalidad que sean los maestros protagonistas en la mejora constante de los aprendizajes.

- Tercera. -** Se debe desarrollar procesos de acompañamiento, actualización, especializaciones, seminarios, talleres, etc. Para así fortalecer las destrezas de los directivos y mejorar el liderazgo pedagógico en todos sus ámbitos.
- Cuarta. -** El estudio actual utilizado por otras instituciones, tanto públicas como privadas, de EBR, pues permite detectar lo que los directivos deben considerar para mejorar el desempeño de los maestros.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, L. H. (2015). Liderazgo Pedagógico y el desempeño Docente en las Instituciones Educativas Publicas de Jauja 2015. Lima-Perú. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Alarcón, J. (2015). La Dirección Democrática y su Importancia en la mejora del Clima Laboral de los docentes de la Institución Educativa 41026 María Murillo de Bernal. (tesis de postgrado). Universidad Privada San Pedro, Chimbote, Perú.
- Alarcón, J. (2017). Relación entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Bennis, Warren y Burt Nanus: "Líderes: el arte de mandar, Merlin Libros, México, 1985.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. Madrid: UNED.
- Bolívar, A. (2014). Rol del directivo escolar: De la gestión administrativa al liderazgo pedagógico. Seminario Internacional de gestión Escolar.
- Castillo Ortiz, A (2001). El cambio escolar y el liderazgo transformativo.
- Chiavenato, I. (2000). 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Córdova, B.I. (2013) Estadística Aplicada a la Investigación 2. Editorial San Marcos. Lima.
- Goleman Daniel (2005). Liderazgo que obtiene resultados. Harvard Business School Publishing Corporation.

- Gómez, V. A. (2009). Liderazgo Directivo y el desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Independencia en el año 2007. Lima-Perú. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Hellriegel, D. Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional. México: editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: Me Graw Hill.
- Lussier, R. (2002). Liderazgo. México DF: Thomson.
- MINEDU. (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Lima.
- MINEDU. (2014). "Marco de Buen Desempeño Directivo" de Educación Básica Regular. Lima.
- MINEDU. (2014). "Marco de Buen Desempeño Docente" de Educación Básica Regular. Lima.
- MINEDU. (2017). Guía del Liderazgo Pedagógico para directores. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2017). Manual Rubricas de DD, para EBR Lima.
- Moya, R. (1991) Estadística. Edit. San Marcos. Perú.
- Murillo, J. (2003b). Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 1(1), 1-14.
- OCDE (2009) "Mejorar el liderazgo escolar". Santiago de Chile
- Ponce, M. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. La Serena y Coquimbo

Robinson, V., Lloyd, C. y Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes.

Sampieri, F. y Baptista. (2010). Metodología de la investigación. México.