

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

**EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA RED 05
SANTA ANITA (LIMA, 2020)**



**PRESENTADA POR
MARIA DEL SOCORRO NUNURA VIDAL DE VILLANUEVA**

**ASESOR
EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALALIMA**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA RED 05
SANTA ANITA (LIMA, 2020)**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
MARIA DEL SOCORRO NUNURA VIDAL DE VILLANUEVA**

**ASESOR:
MG. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**LIMA, PERÚ
2022**

**EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA RED 05
SANTA ANITA (LIMA, 2020)**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Edwin Barrios Valer

Dr. Dante Manuel Macazana Fernández

DEDICATORIA

A Dios que me dio la fortaleza para seguir adelante y cumplir un nuevo reto profesional.

A mi familia a mi esposo y a mis hijos por su apoyo e inspiración para seguir adelante, a mi madre que siempre está allí apoyándome y motivándome a seguir estudiando. A mi padre que está en el cielo.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento en primer lugar a mi Dios por permitir culminar esta etapa de mi vida profesional. A la USMP que contribuyo a mi formación profesional y a los asesores por su valioso aporte en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los Directores y docentes de las Instituciones Educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita.

INDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv

AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	9
1.1. Antecedentes de la Investigación	9
1.1.1. <i>Antecedentes a Nivel Nacional</i>	9
1.1.2. <i>Antecedentes a Nivel Internacional</i>	12
1.2. Bases Teóricas	14
1.2.1. <i>Definición de Liderazgo</i>	16
1.2.2. <i>Liderazgo Pedagógico</i>	16
1.2.3. <i>Desempeño Docente</i>	21
1.3. Definición de Términos Básicos.....	23
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	27
2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	27
2.1.1. <i>Hipótesis Principal</i>	27
2.1.2. <i>Hipótesis Derivadas</i>	27
2.2. Variables y Definición Operacional.....	27
2.2.1. <i>Variable Independiente</i>	28
2.2.2. <i>Variable Dependiente</i>	29
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1. Diseño Metodológico	30
3.2. Diseño Muestral.....	31
3.3. Técnica de Recolección de Datos	32
3.4. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos	33
3.5. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	37
3.6. Método de Análisis de Datos	38
3.7. Aspectos Éticos	38
CAPITULO IV: RESULTADOS	40
4.1. Análisis e Interpretación de resultados	40
4.2. Resultados Inferenciales	48
4.3. Comprobación de Hipótesis.....	50
CAPITULO V: DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES	61

RECOMENDACIONES	62
FUENTE DE INFORMACIÓN	63
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico.....	28
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	29

Tabla 3 Distribución de la muestra de docentes por institución educativa.....	32
Tabla 4 Puntajes de Validación del instrumento para Liderazgo Pedagógico	35
Tabla 5 Puntajes de validación del instrumento para Desempeño Docente	36
Tabla 6 Distribución de frecuencias de Organización de la Institución Educativa	40
Tabla 7 Distribución de frecuencias de evaluación de la enseñanza	41
Tabla 8 Distribución de frecuencias de reflexión de los aprendizajes	41
Tabla 9 Distribución de frecuencias de desarrollo docente	42
Tabla 10 Distribución de frecuencias de liderazgo pedagógico del directivo	43
Tabla 11 Distribución de frecuencias de Planificación del Aprendizaje	43
Tabla 12 Distribución de frecuencias de enseñanza para el aprendizaje	44
Tabla 13 Distribución de frecuencias de reflexión del aprendizaje	45
Tabla 14 Distribución de frecuencias de identidad docente	46
Tabla 15 Distribución de frecuencias de desempeño docente	46
Tabla 16 Niveles de liderazgo pedagógico y planificación del aprendizaje	48
Tabla 17 Niveles de liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje	48
Tabla 18 Niveles de liderazgo pedagógico y reflexión del aprendizaje	49
Tabla 19 Niveles de liderazgo pedagógico e identidad docente.....	49
Tabla 20 Niveles de liderazgo pedagógico y desempeño docente.....	50
Tabla 21 Correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente	51
Tabla 22 Correlación entre liderazgo pedagógico y planificación del aprendizaje.....	52
Tabla 23 Correlación entre liderazgo pedagógico y enseñanza del aprendizaje	52
Tabla 24 Correlación entre liderazgo pedagógico y la reflexión del aprendizaje	53
Tabla 25 Correlación entre Liderazgo Pedagógico y la Identidad del Docente.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de frecuencias de Organización de la Institución Educativa.....	40
Figura 2 Distribución de frecuencias de evaluación de la enseñanza.....	41
Figura 3 Distribución de frecuencias de reflexión de los aprendizajes.....	42
Figura 4 Distribución de frecuencias de desarrollo docente.....	42
Figura 5 Distribución de frecuencias de liderazgo pedagógico del directivo	43
Figura 6 Distribución de frecuencias de planificación del aprendizaje	44
Figura 7 Distribución de frecuencias de enseñanza para el aprendizaje	45
Figura 8 Distribución de frecuencias de reflexión del aprendizaje	45
Figura 9 Distribución de frecuencias de identidad docente.....	46
Figura 10 Distribución de frecuencias de desempeño docente.....	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020 tiene el propósito de determinar la relación entre las variables mencionadas. La población estuvo estructurada por nueve instituciones educativas del nivel primario y 97 docentes. El diseño es correlacional. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario virtual en google form, tanto para director como docente. Los instrumentos han sido validados mediante un juicio de expertos y presentan un grado nivel de confiabilidad Alpha de Cronbach 0,933 y 0,952 respectivamente.

Los resultados reflejaron que la variable de liderazgo pedagógico obtuvo un nivel alto de 89.7% y la variable de desempeño docente también obtuvo un nivel alto de 86.6%, pero al realizar la comprobación de la hipótesis general con un nivel de significancia de 0.05 y un nivel de confianza del 95% se obtuvo que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,070 y el valor de p es 0,498 > 0.05 es decir no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la Red 05 Santa Anita, Lima, 2020.

Palabras clave: *Liderazgo pedagógico; desempeño docente; Evaluación de la enseñanza; Enseñanza para el aprendizaje.*

ABSTRACT

The present research work Directive leadership and its relationship with teaching performance in the Educational Institution of the primary level of the RED 05 of Santa Anita, Lima, 2020 has the purpose of determining the relationship between the mentioned variables. The population was structured by nine educational institutions of the primary level and 97 teachers. The design is correlational. Data collection was carried out through a virtual questionnaire in google form, both for director and teacher. The instruments have been validated through expert judgment and have a Cronbach's Alpha reliability level of 0.933 and 0.952, respectively.

The results showed that the pedagogical leadership variable obtained a high level of 89.7% and the teaching performance variable also obtained a high level of 86.6%, but when testing the general hypothesis with a significance level of 0.05 and a level of confidence of 95%, it was obtained that the value of the Spearman correlation coefficient is 0.070 and the value of p is $0.498 > 0.05$, that is, the null hypothesis is not rejected and it is concluded that there is no relationship between pedagogical leadership with performance teacher in the educational institutions of the primary level of Red 05 Santa Anita, Lima, 2020.

Keywords: *Pedagogical leadership; teaching performance; Teaching evaluation; Teaching for learning.*

NOMBRE DEL TRABAJO

EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL N

AUTOR

MARIA DEL SOCORRO NUNURA VIDAL DE VILLANUEVA

RECUENTO DE PALABRAS

28265 Words

RECUENTO DE CARACTERES

153422 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

126 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.3MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 15, 2023 9:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 15, 2023 10:02 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Mg. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA
Asesor
ORCID: 0000-0003-2421-548X

INTRODUCCION

Hoy en día con los cambios del siglo XXI y los retos en la nueva forma de enseñar y aprender exige que las instituciones educativas aseguren, a todos los estudiantes, ser competentes para lograr ampliar sus potencialidades y alcanzar una inserción social que permita su propio desarrollo personal, sin duda todo ello implica un desafío en las actuales condiciones por el aislamiento social y enseñanza remota.

En este sentido, una de las principales funciones la dirección escolar es conducir, planificar, organizar y monitorear, la adecuada gestión de la enseñanza, que a su vez garantice, el logro de aprendizaje en los estudiantes; es decir, sin dejar de atender los procesos educativos, debe lograr resultados que se describen a través de las competencias del currículo escolar. Y esto se logra al combinar, tanto, la gestión pedagógica y el trabajo con los docentes, así como la participación de padres de familia entre otros actores.

En relación a lo anterior, existe el convencimiento, que los resultados de aprendizaje, expresados en niveles de logro satisfactorio por los estudiantes, constituye un indicador de la eficiencia en la gestión pedagógica y liderazgo pedagógico del director, es por ello que, los directivos de las Instituciones Educativas que opten por el estilo de liderazgo pedagógico se sienten estrechamente relacionados con el óptimo desarrollo del currículo dentro de la Institución Educativa monitorean de forma constante la práctica pedagógica; así mismo, evalúan de forma permanente el aprendizaje logrado de los alumnos, a partir de la formulación de metas y objetivos educativos de la institución educativa (Murillo, 2008).

La presente investigación sustenta los postulados de Bolívar (2010) quien precisa que el liderazgo es un proceso, donde los sujetos por medio de sus acciones muestran el camino y las maneras de alcanzar una meta, en este sentido. De otro lado, según Minedu (2014) el desempeño docente implica tareas como preparación de sesiones de clase, programación de contenidos, desarrollo o ejecución de sesiones, evaluación del aprendizaje y devolución de

resultados en términos de competencias, es decir un paquete de actividades propias de su función.

En cuanto al contexto social en que se desarrolla el desempeño docente, se sabe que éste varía de un lugar a otro, atendiendo a sus propias vivencias, tradiciones o costumbres, así como los niveles económicos, entre otros. En este sentido, si bien, es cierto ya se tienen algunos antecedentes de investigaciones relacionadas con el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en otras instituciones educativas de otros distritos y diferentes Ugeles, etc. Esta investigación permitió descubrir que tanto el liderazgo pedagógico y el desempeño docente tienen un alto nivel que asumen con responsabilidad sus funciones, pero de ser una investigación de tipo correlacional descriptiva no experimental y al realizar la comprobación de las hipótesis haciendo uso de la medida de Spearman se obtuvo un resultado diferente en este grupo de instituciones educativas donde los valores son superiores al de significancia rechazando la hipótesis alterna.

Una de las principales reformas educativas llevadas a cabo en la década pasada en la educación peruana, tiene que ver con la Ley 28044, Ley General de Educación (Congreso de la República, 2012) la cual busca el aseguramiento de la calidad educativa para todos, al respecto, dicha ley, señala en el artículo 13, que es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar los estudiantes, debiendo evidenciarse a través de logros de aprendizaje. Si bien las oportunidades de acceso a la educación básica evidencian incrementos significativos a lo largo de los últimos años, aún queda como tema pendiente en la agenda la mejora de la calidad educativa, en términos de los resultados de aprendizajes logrados por los estudiantes.

Uno de los principales aportes de la evidencia científica señala que la calidad de los docentes, aporta un factor decisivo en el aprendizaje de los estudiantes, a su vez, el desempeño docente constituye un factor clave para diseñar, desarrollar y mejorar los procesos de calidad educativa. En este sentido, la sistematización de evidencias en sistemas educativos con alto desempeño y logros ha mostrado que el liderazgo pedagógico es un predictor importante del aprendizaje de los escolares.

El estudio de Barber y Mourshed (2008) acerca del liderazgo pedagógico, indica que dicha variable es fundamental para la implementación de transformaciones y cambios en los sistemas educativos. Asimismo, el desempeño docente y la formación inicial, son factores relevantes en la agenda educativa cuando se busca mejorar cualitativamente un sistema educativo. A partir de lo señalado por los citados autores, puede considerarse que tener docentes con alto desempeño, adecuadamente capacitados y contar con líderes que guíen los procesos de mejora, con autonomía, son condiciones básicas para emprender un programa serio de mejora y alcanzar logros importantes y eficacia escolar.

En este sentido, se ha verificado que la eficacia escolar, si bien está centrada en el docente, tiene relación directa con las cualidades del director, ya que es éste quién genera y/o administra, orienta, lidera o provee, las condiciones básicas para el trabajo del docente. Es por ello que puede considerarse que las condiciones institucionales para la enseñanza, la misma que es modulada ejercida por el docente en un contexto específico, -socio económico, político, cultural-, que a su vez tienen un impacto en el aprendizaje de los estudiantes, de este modo se aprecia el efecto del liderazgo del director.

Diversos estudios en el ámbito internacional han considerado que, en las escuelas que muestran altos desempeños en sus estudiantes, se ha observado que, los directores tienen participación activa, en el monitoreo pedagógico, la reflexión pedagógica con los docentes, y la retroalimentación permanente de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Es por ello que, el enfoque liderazgo pedagógico, cuya centralidad está dada en el proceso de aprendizaje, al aplicarse en las escuelas, busca la formación de líderes que logren influir, inspirar y movilizar a la comunidad educativa hacia el logro de metas; este es un objetivo de las actuales reformas. Sin duda, uno de los aspectos donde se evidencia el éxito del liderazgo pedagógico es la gestión educativa, siendo esta una vía para transformar la escuela.

En este sentido, la evidencia nacional como internacional, muestra que al existir un compromiso del directivo escolar por realizar tareas y/o actividades asumiendo un liderazgo pedagógico, de tal manera que logra orientar aquellos objetivos institucionales en la dirección de los aprendizajes; logra resultados positivos que se reflejan, tanto en el rendimiento académico de los estudiantes como en los comportamientos y actitudes. En nuestro país la mayoría de las funciones que se le atribuye al director son de carácter administrativo lo que no promueve este tipo de liderazgo (Minedu, 2014, p.18).

Esta investigación, desde el punto social va en beneficio, en el desarrollo de los directivos, desde el rol que les toca desempeñar como responsables de dirigir el centro escolar, puesto que la gestión eficaz de las escuelas se encuentra ligada al liderazgo pedagógico del directivo el cual permite ejercer influencia en los otros, en relación a una visión conjunta, centrada en la mejora de la escuela, aceptada por todo el conjunto, donde se produzca un intercambio de los conocimientos, habilidades, transformación de sus motivaciones, comportamientos y actitudes personales, lográndose de esa manera una dinámica de trabajo colectivo (Bolívar, et al., 2013).

El presente trabajo de investigación tiene incidencia en las Instituciones Educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita del nivel primaria, Lima 2020 y determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente para lograr los objetivos y metas propuestas para una educación de calidad que se requiere en nuestra sociedad actual.

La presente investigación tiene como problema general: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Pedagógico con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la Red 05 Santa Anita Lima 2020? Y como problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la reflexión del docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020?

Tiene como objetivo general: Determinar la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 05 Santa Anita Lima 2020. Y como objetivos específicos:

Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la reflexión del docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED 05 del nivel Primaria de Santa Anita Lima 2020.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita Lima 2020.

El presente trabajo de investigación es importante porque tendrá como resultado determinar la relación entre el director como líder pedagógico y la variable desempeño del docente para alcanzar las metas de las instituciones educativas en el nivel primaria de la RED 05 del distrito de Santa Anita Lima 2020. De allí que se puede confirmar que buen liderazgo

pedagógico contribuye de manera significativa en la mejora procesos pedagógicos en cada institución educativa. En este sentido, serán los directivos y docentes de las instituciones educativas consideradas, los primeros beneficiarios del presente estudio, ya que podrán disponer de información fiable para reformular su estilo o forma de trabajar, sobre todo incidiendo en tareas que implican planificar, organizar, ejecutar procesos pedagógicos, haciendo de esta manera, su trabajo de mayor calidad y productividad. De otro lado, los datos relacionados al desempeño docente van a garantizar la calidad educativa que se ofrece hacia la comunidad educativa.

De allí la importancia del presente trabajo de investigación es, reflexionar y potenciar el liderazgo pedagógico directivo de las instituciones educativas nivel primario de la RED 05 del distrito de Santa Anita, Lima, 2020 como uno de los factores claves para el mejoramiento de la calidad de la educación y por ende en la obtención de logros a través del capital humano (docentes) con que se cuenta. Estableciendo objetivos educativos, planificando, fortaleciendo a los docentes y promoviendo su desarrollo profesional. A partir de los resultados del presente estudio los directivos de las instituciones educativas podrán acceder a una base de datos confiable para la elaboración de intervenciones orientadas a implementar acciones de liderazgo orientados a la mejora del desempeño docente; a su vez esto podrá contribuir al logro de aprendizajes en los estudiantes. Así también, los instrumentos utilizados para el recojo de datos, al haberse determinado su validez y confiabilidad, constituyen insumos valiosos para posteriores estudios.

El presente trabajo de investigación tuvo como fuente de recursos humanos los directores y docentes de las instituciones educativas de la RED 05 nivel primaria del distrito de Santa Anita, Lima, 2020 y fue autofinanciado por la investigadora.

Los materiales que se utilizaron para la investigación fueron encuestas las cuales se aplicaron a los directores y docentes del nivel primaria de las instituciones educativas nivel primario de la RED 05 del distrito de Santa Anita, Lima, 2020 a las cuales se tuvo acceso, previas coordinaciones con los directores y docentes. La RED 05 está integrada por 20

instituciones educativas tanto de nivel inicial, primaria y secundaria se trabajó en la presente investigación con 09 instituciones educativas del nivel primaria.

El tiempo de duración del trabajo de investigación fue de 5 meses para recabar información, aplicar las encuestas y procesar la información para la validación de las hipótesis. Teniendo en cuenta que la encuesta es una “técnica de investigación social que permite la indagación, exploración y recolección de la información, mediante preguntas formuladas a los individuos de forma directa o indirecta”; es decir, busca la opinión de la población sobre un determinado problema (Carrasco, 2006).

El presente trabajo de investigación se vio limitado por la pandemia por el COVID-19, lo cual ha obligado al distanciamiento social y aislamiento a las personas, en este sentido, el Estado a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (Presidente de la República, 2020) y por la RVM N°088-2020-MINEDU mediante la cual se aprueba la Norma Técnica denominada «Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19» (Minedu, 2020).

Actualmente, los directores y docentes realizan el trabajo virtual para que los estudiantes logren las competencias deseadas. Pero no es impedimento para llevar a cabo el trabajo de investigación ya que las encuestas a los docentes y directores se aplicaron usando los recursos tecnológicos, tales formularios de google y de las plataformas virtuales para la comunicación y coordinación (Zoom, google Meet, otros), de esta manera se viabiliza del trabajo de investigación en las diferentes instituciones educativas de la RED 05.

La investigación está estructurada en cinco capítulos fundamentales, en el capítulo I, se desarrolla el Marco Teórico, que se refiere a los estudios previos o antecedentes de

investigación, tanto nacionales como internacionales, así como, las bases teóricas, que amplían los conceptos, teorías, y enfoques del liderazgo pedagógico y desempeño docente.

En el capítulo II, se plantean de manera sucinta, el sistema de hipótesis y variables de investigación, asimismo, en este apartado se formula, la operacionalización de variables de estudio, liderazgo pedagógico y desempeño docente, en la cual se detallan las dimensiones e indicadores.

Luego, en el capítulo III, se desarrolla la metodología, describiéndose, en primer lugar, el diseño metodológico, el tipo y diseño de investigación, indicando los respectivos autores que dan sustento, en segundo lugar el diseño muestral que detalla la población de referencia, la muestra de estudio y las técnicas de muestreo utilizados; en tercer lugar, se desarrollan las técnicas de recolección de datos y los instrumentos utilizados en ambas variables de estudio y en cuarto lugar, se presenta una descripción del procesamiento de resultados y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV se presentan los Resultados; y en el capítulo V se presenta la discusión de la tesis, esto incluye, dar a conocer el análisis e interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales, haciendo uso de tablas y figuras para cada variable. Luego de la presentación de resultados se realiza la discusión de los mismos, lo cual implica contrastar con antecedentes, marco teórico y los propios resultados de investigación. Después, se presentan las conclusiones y sugerencias del estudio, las cuales buscan contribuir en la mejora de las prácticas educativas. Finalmente, el presente informe señala el listado de referencias bibliográficas las cuáles se encuentran citadas en la tesis y viceversa, así como los anexos correspondientes.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

La investigación a desarrollar presenta seis antecedentes nacionales y dos internacionales las cuales presentamos a continuación.

1.1.1. Antecedentes a Nivel Nacional

Pucuhuayla (2017) con su trabajo de tesis para obtener el grado de magister titulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las I.E del distrito de Huancayo” el propósito principal de esta investigación fue establecer la relación entre las variables de estudio, la metodología del citado estudio fue descriptiva, con diseño correlacional, de tipo transversal y no experimental. Asimismo, la población estuvo conformada por instituciones educativas del nivel primaria que en total fueron cinco y 60 docentes. Para la medición de la variable se utilizaron dos instrumentos estructurados, contando con 15 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable. En cuanto a la validación, se realizó mediante juicio de expertos, con una aprobación mínima de 90 % - 91 %; asimismo, la fiabilidad de los instrumentos fue 0,846 mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Finalmente, se concluyó que la relación entre las variables de estudio fue alta, positiva $\rho = 0,837$ cuya significancia calculada fue menor a 0,05; también se determinó que la relación más intensa y significativa en las demás dimensiones, fue entre la asignación de los recursos de forma táctica y el manejo de las clases $\rho = 0,678$.

Vega (2018) en su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñonez”, tiene el propósito de establecer el valor de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Asimismo, la población estuvo conformada de 50 docentes. En cuanto a la metodología, el diseño fue correlacional causal, de tipo transversal. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario. El procesamiento estadístico se realizó mediante SPSS versión 24, -paquete estadístico para ciencias sociales- con el cuál se determinó la normalidad de la distribución de datos con el estadístico de Kolmogorov- Smirnov, apropiado para muestras

grandes; luego, para la constatación de hipótesis se utilizó como estadístico de prueba el coeficiente de Correlación de Tau-C de Kendall, mediante el cual se establecieron las relaciones entre las variables. En cuanto a las conclusiones, sobre la parte descriptiva, se determinó que el nivel de desempeño docente en proceso alcanzó el 42% los cuáles perciben en el nivel regular el liderazgo del director; luego, los docentes que alcanzaron un nivel de desempeño de Logro previsto fueron el 20%, los cuáles percibieron que el liderazgo del director es bueno. Asimismo, sobre la parte inferencial de las conclusiones, se estableció que el liderazgo directivo está relacionado de manera directa con el desempeño docente.

Villa (2018) en su tesis para obtener el grado de magister titulada “Liderazgo pedagógico del director y su relación con la calidad de los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) de la UGEL 09, Huaura – Lima provincias, 2018”. El estudio es de tipo aplicado, utilizando un diseño correlacional causal, el cual busca medir la relación entre las variables de estudio y con un nivel descriptivo, debido a que busca describir el estado de las variables, en primer lugar, el liderazgo pedagógico del director y en segundo lugar, la calidad de los resultados de la Evaluación censal de estudiantes en la muestra de estudio. La distribución de la población y muestra quedó conformada de cuatro instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 09 de Huaura, y estuvo integrada por 423 estudiantes, 18 docentes. La muestra de estudio fue determinada mediante el muestreo intencional, es decir no probabilístico. Para el estudio, se utilizaron dos instrumentos para el recojo de datos, en primer lugar, un cuestionario para estimar la variable el liderazgo pedagógico del director, en segundo lugar, una lista de cotejo, para estimar la variable, calidad de los resultados de la Evaluación censal de estudiantes. Se halló que el liderazgo pedagógico del director, está relacionado con la calidad de los resultados de la Evaluación censal de los estudiantes en la referida institución educativa.

Rodríguez (2019) en su tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de la educación investigación titulada “Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Básica Regular de Andahuasi”; asimismo, se planteó como objetivo, la

determinación de la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, es decir medir la intensidad de dicha relación. En cuanto a la metodología, el estudio fue de tipo transversal porque los datos se tomaron en un momento único, y fue no experimental, porque sólo se observaron las variables sin manipulación. La muestra quedó conformada por 32 docentes de la referida institución educativa, en cuanto a las hipótesis se planteó la existencia de relación significativa entre las mencionadas variables. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario, luego, el análisis estadístico se trabajó mediante la Chi cuadrado para medir la asociación y el coeficiente de correlación de Pearson, mediante SPSS. Se encontró que existe relación directa del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en la población de referencia. Finalmente, se redactaron las conclusiones y aquellas recomendaciones que permitan la mejora del servicio educativo en dicha institución.

Narcizo (2020) en su tesis para optar el grado de maestro se titula Liderazgo pedagógico directivo y gestión escolar de la Institución Educativa Pública 80706 "Santa María" del distrito de Moche, 2020. En dicho estudio se tuvo como objetivo, establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicada, el corte fue transeccional, el diseño fue no experimental y el nivel de investigación fue descriptivo correlacional. Para la conformación de la muestra se tuvo como criterio el tipo censal, por lo que participaron el 100% de los 30 docentes de primaria y secundaria. Se aplicó un cuestionario para el recojo de datos de ambas variables, con ellos se encontró la percepción de un liderazgo pedagógico directivo eficiente en un 40%, poco eficiente 30% y no eficiente 30%; de otro lado, una percepción de la gestión escolar no efectiva en un 40%, poco efectiva 30% y efectiva 30%; también se observó variación en las puntuaciones de las variables, por lo que no se rechazó la hipótesis nula, es decir, se concluye la no existencia de relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión gestión de condiciones siendo, $X^2 = 6.111$ y $\text{sig} = 0.191$; pero se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión procesos pedagógicos siendo, $X^2 = 11.222$, y $\text{sig} = 0.0242$, a partir de ello, puede considerarse que, la mayor eficiencia del liderazgo pedagógico,

está en relación directa con el incremento en la gestión de los procesos pedagógicos en la población de referencia.

Valdera (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo tesis para optar el grado académico en Maestra en Administración en Educación. El citado estudio tuvo como objetivo, la determinación de relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente. El enfoque fue cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental y transeccional. Asimismo, para determinar la población se tuvo como criterio incluir un censo, por lo que se tuvieron el 100% de los 70 docentes. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios validados previamente por expertos y en cuanto a la confiabilidad se obtuvo 0,745 liderazgo directivo y 0,717 desempeño docente mediante Alpha de Cronbach. Se halló que existe un nivel de correlación moderado $Rho = 0,578$ y $p = 0,000$; entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

1.1.2. Antecedentes a Nivel Internacional

Raxuleu (2014) en su investigación: Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente estudio realizado con directores, docentes y estudiantes del Distrito Escolar No. 07-06-03, que cursaban tercero básico en el Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala. Se tuvo como objetivo describir la relación entre las variables liderazgo y desempeño pedagógico. El estudio fue descriptivo correlacional, se tuvo una población conformada de 237 personas de las cuales nueve fueron directivos, 60 profesores y 158 estudiantes de tercero de primaria. Se concluyó que existe una correlación positiva, directa y alta entre las variables de estudio, según el coeficiente de correlación $r = 0,847$ es decir, el aumento en los valores de la primera variable está relacionado con el aumento en los valores de la segunda variable y viceversa, lo cual se puede manifestar en que, la posición de liderazgo del director es un modulador significativo del desempeño de los profesores.

Montenegro (2014) presentó la tesis titulada Evaluación del Desempeño Docente. Dicho estudio se realizó con el fin de obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional de Bogotá, Colombia. El estudio tuvo como finalidad la evaluación del desempeño docente en la

calidad de proceso educativo. En cuanto a la metodología, el enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, asimismo, el diseño de investigación fue no experimental transeccional. La muestra fue aleatoria y probabilística, es decir, todos los sujetos tenían la misma probabilidad de ser elegidos, quedando conformada por 176 docentes. El recojo de datos en la mencionada muestra fue, a través de un cuestionario de escala ordinal, para ello, previamente se validó por juicio de expertos, quiénes emitieron sus criterios y luego de los ajustes correspondientes, se consideró aplicable. Finalmente, se concluyó que, el nivel de desempeño docente es alto en un 54%, medio en un 25% y bajo en un 21%. En consecuencia, se considera que el desempeño docente es un predictor relevante de la calidad y gestión educativa.

Llorent, et al. (2017) en su estudio sobre liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos de Andalucía Occidental en España. Consideró una metodología mixta, participaron 282 docentes encuestados y 14 directores entrevistados. Halló que la gran mayoría de directores que participaron del estudio presentan buenas prácticas de liderazgo pedagógico, pero predomina el individualismo en la práctica docentes; asimismo, en la supervisión que realiza el director influyen la edad del profesorado y su antigüedad. Concluyó que los directores requieren mayores competencias y una formación continua específica.

Alcaide (2017) en su tesis doctoral sobre liderazgo instruccional y transformacional en escuelas de Chile, trabajando con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, con el objetivo de describir y comprender las prácticas de influencia de directores según estilos de liderazgo transformacional e instruccional, que vienen impulsando procesos de mejora en sus escuelas sobre todo en relación a satisfacción, eficacia y esfuerzo extra. El estudio comprendió tres momentos, en el primero de ellos se aplicaron e interpretaron entrevistas en doce centros escolares en un periodo de tres años. En el segundo momento se aplicó un inventario y cuestionario a una muestra de 36 directivos y docentes, a partir de ello se realizó un análisis descriptivo cuantitativo de las variables liderazgo y sus relaciones con los efectos organizacionales. Luego en el tercer momento se realizó la integración de datos mediante técnicas de triangulación, estableciendo un análisis comparativo de los mismos. El estudio

encontró que, de las doce escuelas consideradas, en siete de ellas los docentes no distinguen un estilo de liderazgo predominante, mientras que en tres escuelas se halló predominancia del estilo instruccional o pedagógico (sig 0,035; 0,027 y 0,003 respectivamente) y sólo en dos escuelas se halló predominancia del estilo transformacional. Se concluyó que el liderazgo escolar ha sido ubicado como el segundo factor interno de la escuela, que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje. Asimismo, la evidencia hallada fortalece la postura teórica del liderazgo integrado de Marks y Printy (2003).

Sepúlveda y Aparicio (2019) en su estudio sobre Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión en escuelas de Chile. Consideró un enfoque cuantitativo, con una muestra de 64 integrantes de los equipos de gestión de las escuelas de la región del Biobío y 424 docentes pertenecientes a 17 escuelas. El instrumento utilizado fue la Escala de Percepción de la Gestión Instruccional de Directores (PIMRS), cuyas dimensiones consideran, en primer lugar, el rol del director para trabajar junto con el cuerpo docente de modo que la escuela genere una misión clara y coherente con el progreso académico de los estudiantes, en segundo lugar sitúa al director al frente de la coordinación y control del plan académico de la escuela, mostrando capacidad de delegación de funciones y compartiendo responsabilidades con los especialistas de cada área académica de la escuela. Y en tercer lugar se ubica al director como el promotor de una cultura institucional que recompensa y privilegia el desarrollo del aprendizaje continuo y nuevas capacidades profesionales. Dicha cultura se basa en un elevado desempeño profesional y rigor académico.

1.2. Bases Teóricas

En la gestión escolar, un factor relevante que contribuye a la mejora educativa es sin duda el liderazgo del director (Orealc/Unesco, 2014). Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009) señala que la dirección de una escuela aporta un impulso gravitante en la mejora del desempeño docente y en la eficacia de los mismos.

Durante los últimos años, el fortalecimiento de las instituciones educativas a través de su gestión ha tomado relevancia como parte de las políticas priorizadas para la mejora de los aprendizajes (Minedu, 2012).

El Marco del Buen Desempeño Directivo es una herramienta estratégica que orienta los procesos de mejora de la gestión escolar, el cual focaliza el rol del director como líder de su escuela (Minedu, 2014). Diversos estudios acerca de la gestión y la calidad de la educación coinciden en señalar la importancia del liderazgo para una dirección de calidad en los centros educativos entre ellos pueden citarse a Alvariño, Arzola, Brunner, Recart y Vizcarra (2000); Bush (2007); Cervantes (1998); Maureira (2004); Pont, Nusche y Moorman (2008); Rojas y Gaspar (2006); Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2003). En este sentido, uno de los principales responsables de conducir, articular y facilitar diversos procesos al interior de la escuela es el director, quién cumple un rol fundamental. Asimismo, la calidad de las escuelas está condicionada por el desempeño del equipo directivo, es decir, en la medida que éstos puedan ejercer un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones del trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes (Barber & Mourshed 2008; Pont, Nusche & Moorman 2008).

La investigación sobre escuelas eficaces centra su atención en la necesidad de poner a la institución educativa y a los estudiantes en el centro del diseño de las políticas educativas, de modo que se fortalecen así los procesos de enseñanza y la calidad de liderazgo (OCDE, 2010). En este sentido, se proponen cambios estructurales a partir de un modelo de gestión escolar que toma como directriz el aprendizaje de los estudiantes; asimismo, a partir del liderazgo pedagógico que desarrolla el equipo directivo, se permite generar las condiciones necesarias para lograr aprendizajes fundamentales, no solo deseables sino necesarios en los estudiantes.

1.2.1. Definición de Liderazgo

Para definir con propiedad el concepto de liderazgo pedagógico, es fundamental comprender y delimitar el concepto de liderazgo, que servirán para comprender el liderazgo pedagógico.

Con respecto al liderazgo, existen muchas definiciones sobre este punto: El liderazgo consiste en dotar de un norte a la organización y tener la capacidad de guiarla en esa dirección (Leithwood, 2004). El liderazgo es la capacidad para influenciar a otros hacia el cumplimiento de objetivos deseables, mediante el consenso, movilizándolo al grupo en torno a metas comunes (Bolívar, 2010; Leithwood, Day, Sammons, Harris & Hopkins, 2006; Rojas & Gaspar, 2006).

Vásquez, et al. (2014) considera que, el liderazgo es el proceso por el cual se logra influenciar y motivar a la persona en una dirección por medios no coercitivos, sino en base a las ideas, el carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y al logro de los objetivos institucionales preestablecidos. Asimismo, para Robbins (2004, p.347) “es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas por fuentes de estas influencias”.

1.2.2. Liderazgo Pedagógico

El liderazgo pedagógico se define como “la labor de movilizar, influencias a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a los directivos y docentes en un trabajo colaborativo.

De esta definición, se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y debe también constituirse en una característica de la gestión de la institución en la que personas con liderazgo formal o informal, participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización (Minedu, 2014). Esta cualidad, más que ser innata, se forma y desarrolla a partir de la experiencia de vida y trabajo profesional.

El liderazgo pedagógico implica que la centralidad de la actividad del directivo sea implementar y monitorear los procesos de mejora continua en la institución educativa, asimismo, que esté atento tanto al contexto externo e interno y de esta manera, pueda percibir las prioridades para la mejora y evaluar sus potencialidades; de esta manera, se pone en marcha un conjunto de planes de acción, dirigidos a canalizar y organizar aquellas motivaciones compartidas y personales de una comunidad educativa específica. El abordaje del liderazgo pedagógico también implica que el director pueda, sistematizar e identificar aquellas buenas prácticas que hayan contribuido a resolver problemas hallados en la institución educativa, esto ha generado el despliegue de acciones de liderazgo pedagógico.

Bolívar (2010) entiende por liderazgo pedagógico la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal. Además, explica que "un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos" (Bolívar, 2010, p.14). En estas líneas de acción, resulta esencial que el equipo directivo cree espacios y entornos que faciliten y apoyen el aprendizaje organizacional y el del profesorado (Bolívar, 2010) lo que repercutirá, a fin de cuentas, en mejores posibilidades de aprendizaje para el alumnado.

Un aspecto central del liderazgo pedagógico es, entonces, el crear condiciones que fomenten el aprendizaje y la mejora escolar. Aquí, el director cumple una función catalítica (Bolívar, 2010) y no absoluta. En el liderazgo pedagógico, el éxito y el liderazgo se comparten y asumen conjuntamente de manera genuina. El liderazgo se debe entender como "una función que puede ser ejercida por cualquier miembro, más que como un conjunto de responsabilidades reservadas a un individuo" (Bolívar, 1997, p.38). Se deben encontrar modos que faciliten el consenso sin que esto implique impedir el pensamiento crítico, y se debe fijar la atención y los esfuerzos en los roles y redes que surjan en la escuela, de tal

manera que el equipo se vea implicado en las dinámicas de trabajo propias de una cultura sostenida de aprendizaje y desarrollo (Bolívar, 1997).

En la actualidad una de las principales prioridades en la transformación de las escuelas, es la implementación de un liderazgo pedagógico, lo cual implica considerar un líder que, a partir de su influencia, inspiración y movilización de acciones en la comunidad educativa, cumpla las funciones pedagógicas orientadas al aprendizaje. Esto se puede considerar como una acción vital y relevante que contribuye a la mejor organización y conducción de los procesos, en busca de mejores aprendizajes, para ello, es imprescindible la vinculación entre, el trabajo docente, la participación tanto de familias, comunidad y el clima escolar saludable.

Este enfoque considera como punto de partida, que el director es la máxima autoridad no se excluye que el director es la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, tal como lo establece la Ley General de Educación en su artículo 55. Sin embargo, esta autoridad funcional es insuficiente por sí sola, es preciso ejercerla a la par de un liderazgo que incluya la autoridad moral y profesional, así como el acuerdo y colegialidad (Bolívar, 1997).

Los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos según (Bolívar 2010) dependerán tanto de las prácticas de liderazgo implementadas como de un liderazgo distribuido que tenga claro a qué dimensiones de la escuela dedicar tiempo y atención.

A partir de la revisión de la literatura sobre modelos de liderazgo se hace referencia a diversos tipos de prácticas que tienen gran impacto en el aprendizaje de los estudiantes. En la investigación realizada por Leithwood et al. (2006) se proponen cuatro tipos de prácticas concurrentes en el liderazgo, en primer lugar, el establecimiento de una dirección, es decir, visión, expectativas, metas del grupo, en segundo lugar, el desarrollo personal, en tercer lugar, el rediseño de la organización y finalmente la gestión de programas de enseñanza y aprendizaje.

A partir de lo señalado anteriormente, se puede asumir que, el liderazgo pedagógico está centrado en el aprendizaje de los estudiantes. Es decir, también se considera el rediseño de las estructuras, sobre todo de aquéllas que posibilitan la mejora de los aprendizajes en el aula, en este sentido se pueden citar, el acompañamiento y estimulación en el trabajo del profesorado en clase, la mejora en las condiciones operativas de la escuela, la promoción de la participación del docente, entre otros. En consecuencia, son los equipos directivos quienes deben crear las condiciones para el apoyo en la enseñanza efectiva, para ello se redefinen, tanto el contexto de trabajo, así como las relaciones profesionales, con lo cual, se establecen las condiciones para el ejercicio del liderazgo pedagógico en la escuela.

En consecuencia, podemos entender el liderazgo pedagógico como 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. Murillo (2007) señala que el liderazgo pedagógico, en lugar de una dimensión transaccional, conlleva una labor “transformadora”, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula.

En estos últimos años existe mucha preocupación por la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas, en función a ello se hizo muchas investigaciones y evaluaciones.

Pont, Nusche & Moorman (2008) señalan que el liderazgo pedagógico se posiciona como una de las tendencias en la agenda nacional educativa. Al respecto, considera que corresponde al modelo burocrático centrado en la gestión y dirección pedagógica, asimismo, está encaminado a la mejora de los aprendizajes y en general de los resultados. En esta nueva situación, se tiene un reciente informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, que indica la necesidad de contrastar estas tendencias con el ejercicio práctico del docente y la conducción del liderazgo escolar. En diversos países existe

la idea que los directores de hoy no están preparados para asumir las necesidades que nos encara el siglo XXI, se considera que corresponden a una época distinta.

En este sentido, el mejor liderazgo pedagógico consiste en posibilitar estructuras y tiempos que hagan posible “desarrollar el capital profesional de los docentes: como individuos, como equipos y como profesión” (Hargeaves & Fullan, 2014, p.71).

Sáez (2009) señala que dentro del acumulado de factores y funcionarios que intervienen en las escuelas, y su función dentro de las mismas, encontramos los liderazgos pedagógicos, que conllevan un trabajo de gestión y uno de enseñanza, orientados a la gestión curricular o administración del currículo. Estos diferentes tipos de liderazgo, al centrarse en lo pedagógico y curricular, como componentes principales, les permite a las escuelas insertas en contextos adversos o de vulnerabilidad, reorganizar los códigos culturales que implica el currículo, con los de sus estudiantes, y generar aprendizajes significativos y contextualizados (p. 15).

Se sabe que los directivos de las escuelas, constituyen instancias a cargo de la promoción, la generación y estímulo de los objetivos trazados, juegan, de esta manera sin lugar a dudas, un papel fundamental en el sistema educativo y sobre todo en el desarrollo escolar. También existe el convencimiento que, sin líderes pedagógicos competentes que se hagan cargo de la gestión y dirección de las escuelas, los procesos de cambio realmente serán complicados. Entre otras funciones se atribuye a los directivos la posibilidad de crear un clima de trabajo con participación, cooperativo, abierto, de confianza y respeto mutuo. De este modo, el liderazgo se transforma en un fenómeno colectivo, que es “asumido por distintas personas según sus competencias y momentos” (Murillo, 2006, p.19) al mismo tiempo, la escuela se fortalece como espacio para la resolución de problemas y la innovación. En este sentido, el nuevo rol de los directivos a partir de estos nuevos marcos, desplaza las tareas y funciones administrativas, para ceder protagonismo a un agente visionario, de innovación y de cambio, que sabe desarrollar y aprovechar las potencialidades de su gente, sirviendo a objetivos comunes. De esta manera, “todos aprenden, se desarrollan personal y

profesionalmente. La dirección tiene como máxima prioridad las personas no los papeles ni tareas”, y la escuela vuelve a ser “una verdadera organización de aprendizaje” (Murillo, 2006, p.21).

El presente trabajo de investigación tiene como referencia las investigaciones realizadas por Leithwood (2009) con respecto a liderazgo pedagógico ya que indica la forma y manera que influye el líder en otras personas para lograr los objetivos, influir en el desarrollo personal, organizar y gestionar los aprendizajes.

1.2.3. Desempeño Docente

Como se afirma en el informe Mckinsey, “la calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes” (Barber & Mourshed, 2008, p.15). El actual paradigma educativo considera que, los docentes y los estudiantes, en primer lugar, se comprometan a vivir y fomentar una cultura de aprendizaje continuo; en segundo lugar, que pongan en práctica el ejercicio permanente de la reflexión, y que estén abiertos a la innovación; en tercer lugar, que presenten actitudes positivas hacia el desarrollo colectivo e individual y un adecuado nivel de motivación intrínseca. Y que, a partir de ello, puedan ejercer el liderazgo escolar, generando participación, ya que los profesores constituyen actores clave en el sistema educativo en un contexto de mejora; por lo que, será posible que ellos se conviertan en los principales agentes del cambio, asumiendo y fomentando, al lado de los directivos, el ejercicio del liderazgo pedagógico. El rol de liderazgo en el docente es, según Hutchinson (2005) clave en la reforma educativa. Las competencias, conocimientos, actitudes y motivaciones del docente, se potencian como prioritarias columnas que propulsan un ambiente de crecimiento y desarrollo en la cultura escolar, siendo esto de vital importancia para la calidad educativa.

Escribano (2018) considera que para que el docente esté en condiciones de alcanzar un desempeño adecuado, además de conocer el tema o los contenidos que desarrollará en la clase, también se espera que conozca cómo ese contenido, puede tener mejor y mayor acceso a los estudiantes; de tal manera que ellos logren asimilar la información de forma

natural, a través de un lenguaje sencillo y al alcance de todos; así también alcance a promocionar en la sesión de clase la relación dialógica entre el docente y el estudiante.

En relación a lo señalado anteriormente, debe asumirse que, la práctica docente o ejercicio pedagógico que es parte del desempeño docente, el docente además de dominar su materia de enseñanza, también debe conocer las distintas áreas del conocimiento, o especialidades que el estudiante debe aprender; así podrá adquirir un conjunto de métodos y estrategias para la mejora de su enseñanza. Adicionalmente, el ejercicio de la docencia en relación al Marco de Buen Desempeño Docente, también implica el conocimiento de las características psicológicas y académicas de los alumnos según su edad y/o ciclo educativo.

Como ya se mencionó, en el Marco del Buen Desempeño Docente se reconoce a la docencia como una actividad compleja. Y su praxis demanda una capacidad de reflexión, es decir, desarrollar autonomía y pensamiento crítico respecto al saber necesario, asimismo, una capacidad de decidir según el contexto. También se tiene el convencimiento, que la docencia es una profesión que, a diferencia de otras, demanda un alto grado de interacción social, tanto con los alumnos y sus pares, para poder contribuir al aprendizaje. De este modo se comprende también, que demanda una acción colectiva basada en la interacción, para ejecutar procesos de planificación didáctica, desarrollo de sesiones de aprendizaje, evaluación del aprendizaje y reflexión.

En el Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todos de educación básica del país. Los propósitos específicos del MBDD son:

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

- Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

York-Barr & Duke (2004) consideran que los profesores al poner el foco de atención en los procesos de enseñanza - aprendizaje y el fortalecimiento de relaciones constructivas y de confianza, pueden alcanzar metas de aprendizaje importantes. En este sentido, los docentes pueden influir en el desarrollo de personas, comunidades de trabajo y afianzar capacidades organizacionales de forma que impacte en la mejora significativa de los aprendizajes. Asimismo, para Ash & Persall (2000) citados en Harrys & Muijs (2003) son los docentes líderes aquellos profesores o expertos académicos que, interactúan con los estudiantes a través de la enseñanza, para lo cual ejercen diversos roles de líderes en variados momentos y de maneras distintas, considerando los principios básicos del liderazgo pedagógico.

En relación al liderazgo pedagógico, Kurtz (2009) señala que son los docentes, quiénes se encuentran en una posición privilegiada para implementar cambios, ya que tienen la potestad de entrar a la clase y ponerlo en práctica. Tanto la administración estatal, así como las administraciones regionales o locales disponen de información primaria que sirve para la administración de personal (Kurtz, 2009) definía en relación a la enseñanza-aprendizaje, que lo que pueden aportar los docentes, así como sus opiniones y capacidades son valiosos para la implementación, el diseño y monitoreo de procesos de mejora escolar.

1.3. Definición de Términos Básicos

1.3.1. Desarrollo docente

Dentro de la Carrera Magisterial, es un área que promueve diversas iniciativas orientadas a la actualización y formación docente a partir del desarrollo de competencias

profesionales, e incorporando en la práctica educativa innovaciones que promueven el logro de aprendizajes significativos, así como la implementación de materiales educativos y recursos tecnológicos que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la evaluación.

1.3.2. Estrategias de acompañamiento

Según la RSG N° 008-2016 del Ministerio de Educación, se define el Acompañamiento Pedagógico como, una estrategia de formación docente en servicio centrada en la escuela, la misma que, mediada por el acompañante, promueve en los docentes –de manera individual y colectiva– la mejora de su práctica pedagógica a partir del descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2016).

1.3.3. Estrategias de Monitoreo

Se sabe que, a partir del proceso de enseñanza y aprendizaje, la retroalimentación pedagógica al docente se da a través del monitoreo, el cual comprende, el recojo de información, el análisis de los procesos y la evaluación de los resultados o productos pedagógicos, asimismo, tomar una adecuada decisión al final del proceso. Desde el enfoque de resultados, también, puede definirse, como un proceso orientado a verificar que una secuencia de actividades o una actividad programada durante el año escolar, tenga un transcurrir tal como fue planificada y respetando los plazos o periodo de tiempo.

1.3.4. Enseñanza para el aprendizaje

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias

metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

1.3.5. Evaluación de la enseñanza

Proceso a través del cual los profesores extraen y utilizan información sobre el aprendizaje de los estudiantes. Para ello utilizan diversas fuentes y criterios para, finalmente, llegar a establecer un juicio de valor sobre el estudiante, sobre alguna faceta individual del mismo o en general sobre el sistema de enseñanza.

1.3.6. Identidad docente

Es ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

1.3.7. Organización de la IE

Constituye los fines institucionales, que están orientados a satisfacer una necesidad social, presentan configuraciones estables, estructuradas, además de diferenciación de funciones, ordenamientos jerárquicos, siendo estas sus características más relevantes; asimismo, son interdependientes de otras y están reglamentadas por normas, que facilitan que las relaciones sociales sean coordinadas y estables.

1.3.8. Planificación de los aprendizajes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

1.3.9. Recursos

Los recursos son una herramienta eficaz para impartir las clases de manera amena y divertida. Son Materiales diversos que ayuda a facilitar la enseñanza con el propósito de dar información al alumno. Desarrollan habilidades, destrezas y la formación de actitudes y valores mediante el uso apropiado de recursos didácticos y la implementación de actividades que promuevan la creatividad.

1.3.10. Reflexión del aprendizaje

Es internalizar el aprendizaje que permite establecer criterios de autoevaluación, para conocer cuáles son las capacidades desarrolladas y las deficiencias o debilidades para poder establecer las correcciones necesarias y tomar nuevas decisiones.

1.3.11. Reflexión del desempeño

A decir de los autores, la evaluación del desempeño es considerada como un proceso, mediante el que las organizaciones o empresas, logran determinar el grado de eficacia, eficiencia, efectividad y productividad de sus empleados o colaboradores para desempeñar su trabajo, tarea, cargo o función.

CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

2.1.1. *Hipótesis Principal*

Existe una relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 05 Santa Anita del nivel primaria.

2.1.2. *Hipótesis Derivadas*

Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima, 2020).

Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima, 2020).

Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la reflexión para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima, 2020).

Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED 05 del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima, 2020)

2.2. Variables y Definición Operacional

La presente investigación consta de dos variables independiente y dependiente, con sus respectivas dimensiones e indicadores. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta (online) porque cumple con los requisitos esenciales de confiabilidad, validez y objetividad; y como instrumento de aplicación el cuestionario previamente establecido.

2.2.1. Variable Independiente

Liderazgo pedagógico: La variable de liderazgo pedagógico está compuesta de cuatro dimensiones y nueve indicadores, tal como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo pedagógico	Organización de la I. E	Objetivos y metas. Gestión de los aprendizajes.
		Clima escolar. Recursos.
	Evaluación de la enseñanza.	Estrategias de monitoreo Estrategias de acompañamiento
	Reflexión del desempeño	Evaluación de los aprendizajes
	Desarrollo docente	Trabajo colaborativo Formación continua de los docentes.

2.2.2. Variable Dependiente

Desempeño docente: La segunda variable desempeño docente está compuesto por cuatro dimensiones y 10 indicadores, tal como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Planificación de los aprendizajes	Conocimiento disciplinar. Planificación curricular. Recursos educativos. Diseños de instrumentos de evaluación.
	Enseñanza para el aprendizaje	Organización del clima en el aula. Estrategias de la enseñanza.
	Reflexión del aprendizaje	Estrategias de evaluación.
	Identidad docente	Autoevaluación de su desempeño. Superación profesional. Compromiso con su ética profesional.

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

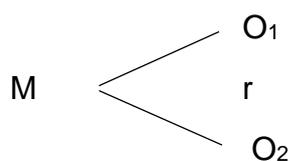
3.1. Diseño Metodológico

La presente investigación tiene como finalidad detallar propiedades y particularidades significativas de las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente, así mismo, determinar la relación o el grado de correlación que existe entre ambas variables, por lo tanto, estamos enmarcados frente a una investigación descriptiva de alcance correlacional (Hernández, et al. 2014).

Basándonos en Sánchez & Reyes (2002) el nivel de la presente investigación es descriptivo, es decir, consiste básicamente en la recopilación de datos sin modificar el entorno -es decir, no se manipulan las variables-. Este nivel se usa con el propósito de obtener características o información relevante sobre la situación en la que se halla el fenómeno materia de investigación a fin de describirlo "lo que existe" con relación a las variables o circunstancias donde se encuentran.

El enfoque de investigación es cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. En ese sentido, Hernández, et al. (2014) manifestó que "los estudios bajo este enfoque abordan los problemas en un procedimiento secuencial y probatorio sobre la realidad observada, formulando hipótesis mediante la medición matemática y el análisis estadístico con la intención de probar las teorías planteadas" (p.40). Diseño no experimental ya que la investigación se realizará sin manipular las variables.

De forma que, para efectos de la realización del presente trabajo de investigación se aplicó el diseño correlacional siendo el esquema el siguiente:



M = Muestra de estudio.

O₁ = Liderazgo pedagógico.

O₂ = Desempeño docente.

r = Relación

3.2. Diseño Muestral

Según Carrasco (2006, p.238) afirma que la población “es aquel conjunto conformado por todos los sujetos, elementos u objetos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y que poseen características comunes mucho más concretas que el universo”. De acuerdo a lo expuesto por el autor citado, se tomó como población a directores y docentes de nueve (09) Instituciones Educativas de la RED 05 del nivel primario del distrito de Santa Anita pertenecientes a la UGEL 06 – Ate.

Según Hernández (2014) la muestra está conformada por un subgrupo de la población, es sobre este subgrupo donde el investigador aplica sus instrumentos, una característica de la muestra es su representatividad. En el presente estudio de investigación se trabajará con todos los elementos de la población, por tanto, se trata de un estudio censal, sin embargo, con la finalidad de optimizar la muestra a los fines del presente estudio se aplicaron criterios de inclusión y exclusión.

En los criterios de inclusión, se considera a las instituciones educativas exclusivamente sólo del nivel primario polidocentes de la RED 05 del distrito de Santa Anita. En los criterios de exclusión, no se considera en las instituciones educativas integradas a los docentes del nivel inicial y secundario; así como instituciones educativas multigrado. La muestra quedó constituida por 97 docentes de nueve (09) instituciones educativas del nivel primario de la RED 05 del distrito de Santa Anita.

Tabla 3*Distribución de la muestra de docentes por institución educativa*

Instituciones Educativas RED 05	Total de Docentes	Docentes
I.E N° 1210 “San Marcos”	14	10
I.E N° 500 “El Bosque”	12	09
I.E N° 1273 “MI Perú”	18	12
I.E N° 123 “Los Árboles”	18	11
I.E N° 133 “Julio C. Tello”	18	14
I.E N° 1256 “Alfonso Ugarte”	20	10
I.E N° 1253 “Francisco Bolognesi”	12	11
I.E N° 1211 “José María Arguedas”	18	13
I,E N° 1221 “María Prado de Bellido”	14	07
TOTAL	114	97

3.3. Técnica de Recolección de Datos

En el presente estudio se utilizará la técnica de encuestas, según Carrasco (2006) esta técnica se orienta principalmente a la investigación en ciencias sociales. Resaltan entre sus propiedades su gran versatilidad, objetividad, sencillez y utilidad para el recojo de datos, y será aplicada a los directores y docentes del nivel primario de la RED 05 del distrito de Santa Anita. Para Carrasco (2006, p.314) la encuesta es una “técnica de investigación social que permite la indagación, exploración y recolección de la información, mediante preguntas formuladas a los individuos de forma directa o indirecta”; es decir, busca la opinión de la población sobre un determinado problema.

Tanto para el liderazgo pedagógico y desempeño docente se utilizó cuestionarios adaptados, a partir de las bases teóricas de Hernández et al. (2014) el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems que se aplicó a los sujetos o individuos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor. Para lo cual, las escalas del instrumento de Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente están expresadas en forma positiva: “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” “Nunca”, y con sus valores del 1 al 5 de elaboración propia de la autora, habiendo tomado como referencia los dominios y

competencias, tanto del Marco del Buen Desempeño Directivo (Minedu, 2014) como del Marco de Buen Desempeño Docente (Minedu, 2016) en la construcción de los ítems.

Se considera 29 ítems para la variable de liderazgo pedagógico la dimensión 1 organización de la institución educativa del ítem 1 al 10, la dimensión 2 evaluación de la enseñanza del ítem 11 al 18, dimensión 3 reflexión del aprendizaje del ítem 19 al 22 y la dimensión 4 desarrollo docente del ítem 23 al 29. Así mismo la variable desempeño docente se ha considerado 30 ítems en la dimensión planificación del aprendizaje, del ítem 1 al 11; dimensión 2, Enseñanza para el aprendizaje, del ítem 12 al 17; dimensión 3, reflexión del aprendizaje del ítem 18 al 21 y la dimensión 4, identidad docente del ítem 22 al 30. En el desarrollo de la investigación, se aplicó un cuestionario a los docentes como a directores de nueve instituciones educativas de nivel primario de la RED 05 del distrito de Santa Anita para obtener opinión sobre el liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

3.4. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez de un instrumento hace referencia al grado en que el instrumento de recopilación de información mide lo que proyecta medir. Luego de la elaboración del instrumento, se procedió a determinar la validez y confiabilidad, de allí que la validez se comprobó mediante juicio de expertos con grado de maestros (as), a fin de asegurar que, a través de su opinión experta, las dimensiones que mide el cuestionario sean representativas de las variables de estudio.

La confiabilidad, de este instrumento se hizo a través de una prueba piloto, seleccionando una institución educativa de 20 docentes que forman parte de la muestra en estudio. Luego de aplicado el cuestionario se procedió a su vaciado y tabulación en una hoja de cálculo de Ms Office Excel 2016. Luego se ejecutó al cálculo de la confiabilidad con el método de consistencia interna Alfa de Cronbach cuyo coeficiente obtenido fue de 0.933, lo cual indicó un nivel elevado de confiabilidad del cuestionario de liderazgo pedagógico y de

desempeño docente 0,952. De acuerdo al resultado obtenido se señala que este instrumento permite la obtención de resultados fiables y consistentes

La validez del instrumento sobre liderazgo pedagógico por criterio de expertos se usó la siguiente escala de calificación: Coeficiente de validez de contenido Hernández-Nieto (2011) éste permite valorar el grado de acuerdo de los expertos (el autor recomienda la participación de entre tres y cinco expertos) respecto a cada uno de los diferentes ítems y al instrumento en general. Para ello, tras la aplicación de una escala tipo Likert de cinco alternativas, se calcula la media obtenida en cada uno de los ítems y, en base a esta, se calcula el CVC para cada elemento.

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{m\acute{a}x}}$$

Donde M_x representa la media del elemento en la puntuación dada por los expertos y $V_{m\acute{a}x}$ la puntuación máxima que el ítem podría alcanzar. Por otro lado, debe calcularse el error asignado a cada ítem (Pe_i), de este modo se reduce el posible sesgo introducido por alguno de los jueces, obtenido mediante:

$$Pe_i = \left(\frac{1}{j}\right)^j$$

Siendo j el número de expertos participantes. Finalmente, el CVC se calcularía aplicando $CVC = CVC_i - Pe_i$. Respecto a su interpretación, Hernández (2011) recomienda mantener únicamente aquellos ítems con un CVC superior a 0.80.

Por lo expuesto y de acuerdo a los resultados obtenidos en el Coeficiente de Validez de Contenido tenemos los siguientes resultados.

Tabla 3*Puntajes de Validación del instrumento para Liderazgo Pedagógico*

Items	Experto 01	Experto 02	Experto 03	SX1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
1	16	14	16	46	2.875	0.95833333	0.027	0.93133333
2	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
3	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
4	16	13	16	45	2.8125	0.9375	0.027	0.9105
5	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
6	16	13	16	45	2.8125	0.9375	0.027	0.9105
7	15	16	16	47	2.9375	0.97916667	0.027	0.95216667
8	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
9	15	14	16	45	2.8125	0.9375	0.027	0.9105
10	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
11	16	13	16	45	2.8125	0.9375	0.027	0.9105
12	16	12	16	44	2.75	0.91666667	0.027	0.88966667
13	16	12	16	44	2.75	0.91666667	0.027	0.88966667
14	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
15	16	13	16	45	2.8125	0.9375	0.027	0.9105
16	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
17	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
18	16	14	16	46	2.875	0.95833333	0.027	0.93133333
19	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
20	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
21	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
22	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
23	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
24	16	15	16	47	2.9375	0.97916667	0.027	0.95216667
25	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
26	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
27	16	15	16	47	2.9375	0.97916667	0.027	0.95216667
28	16	15	16	47	2.9375	0.97916667	0.027	0.95216667
29	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
PROMEDIO								0.95072989

Variable de liderazgo pedagógico Coeficiente de Validez de Contenido es de 0,95 es superior a 0,80.

Tabla 4*Puntajes de validación del instrumento para Desempeño Docente*

Items	Experto 01	Experto 02	Experto 03	SX1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
1	15	15	16	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
2	16	15	15	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
3	16	14	16	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
4	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
5	16	14	15	45	2.8125	0.9375	0.027	0.9105
6	16	14	16	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
7	15	16	16	47	2.9375	0.979166667	0.027	0.952166667
8	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
9	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
10	16	14	16	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
11	16	15	16	47	2.9375	0.979166667	0.027	0.952166667
12	16	12	16	44	2.75	0.916666667	0.027	0.889666667
13	16	14	16	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
14	16	15	16	47	2.9375	0.979166667	0.027	0.952166667
15	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
16	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
17	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
18	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
19	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
20	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
21	16	12	16	44	2.75	0.916666667	0.027	0.889666667
22	16	15	16	47	2.9375	0.979166667	0.027	0.952166667
23	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
24	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
25	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
26	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
27	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
28	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
29	16	16	16	48	3	1	0.027	0.973
30	16	14	16	46	2.875	0.958333333	0.027	0.931333333
PROMEDIO								0.95286111

Variable de desempeño docente Coeficiente de Validez de Contenido es de 0,95 es superior a 0,80.

3.5. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

La estadística permite recolectar, interpretar, analizar y presentar la información obtenida en el proceso de recojo de datos de la investigación, para ello, se tomó un cuestionario y luego se realizó los ajustes del plan de investigación estadístico, quedando dispuesto para la recolección final de los datos. Esta recolección consistió en realizar una encuesta para el recojo de datos a los directores (sobre liderazgo pedagógico) y docentes (desempeño docente) de las Instituciones Educativas de la RED 05 Santa Anita nivel primario aplicando un cuestionario.

En primer lugar, se determinó una muestra de tipo censal, es decir con el 100% de los participantes, objeto de la investigación, en este caso se consignó 30 docentes tanto del nivel primario y secundario. A continuación, se diseñó el instrumento que sirvió para recoger los datos, es decir, el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del directivo y gestión escolar; dicho cuestionario fue sometido a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos.

Luego se realizaron las coordinaciones vía telefónica, WhatsApp y correo electrónico con los directores de la institución educativa a fin de obtener la autorización y consentimiento para la aplicación del instrumento. Finalmente se aplicó a toda la muestra las encuestas a través del formato Google Drive al correo electrónico personal de cada directivo y docente, pues debido al cumplimiento del aislamiento social obligatorio como consecuencia de la emergencia nacional producida por la epidemia del COVID19, no se pudo realizar de manera presencial.

En relación a la manipulación de las variables, podemos indicar que nuestra investigación es de tipo aplicada con diseño descriptivo correlacional, de allí que el presente estudio se centra en medir el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, evaluar la relación que se produce entre ellas, sin realizar manipulación de variables. Una vez

terminado de recoger los datos, se organizó y resumió para obtener información significativa, es decir, analizar los datos utilizándose para esto la estadística descriptiva.

3.6. Método de Análisis de Datos

En el presente estudio se utilizó la estadística descriptiva para presentar la distribución de frecuencias, variabilidad y medidas de tendencia central de cada variable, a través de tablas de una y doble entrada con sus valores absolutos y relativos, de esta manera se organizó y presentó los resultados relacionados con las variables de estudio. También se utilizó una hoja de cálculo de Microsoft Excel para organizar los datos recogidos, así como para tabular las respuestas obtenidas, mediante tablas de frecuencia y figuras estadísticas.

De igual forma se recurrió a la estadística inferencial a fin de determinar la correlación de variables utilizando el Coeficiente de Correlación de Spearman ρ con un nivel de significancia del 5%, ($p < 0.05$) y nivel de confianza 95% a fin de poder determinar la relación entre las variables de estudio, mediante esto ayudo al reconocimiento de la direccionalidad y significancia de la relación entre las variables.

3.7. Aspectos Éticos

Con respecto a las consideraciones éticas, para el presente trabajo de investigación se ha procedido de acuerdo a las orientaciones del protocolo de la Universidad San Martín de Porres, en cuanto a la estructura se ha ceñido a los parámetros establecidos en ella. Por otra parte, se ha tomado en cuenta las normas APA sexta versión para citar a los autores citados en este trabajo de investigación.

Así mismo para el presente trabajo de investigación se ha revisado libros, investigaciones previas, repositorios, buscadores, artículos, ponencias, entre otros, de donde se obtuvo información de diversos autores.

De igual forma se coordinó la confidencialidad de los encuestados y se solicitó su consentimiento para la obtención de los datos a través de las coordinaciones con los

directores y docentes de las instituciones educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita del nivel primario.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretación de resultados

En el presente apartado se presentan los resultados descriptivos, según el orden de objetivos en el presente estudio. Se presentan las distribuciones de frecuencia por niveles y dimensiones de cada variable liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario de la RED 05 de Santa Anita.

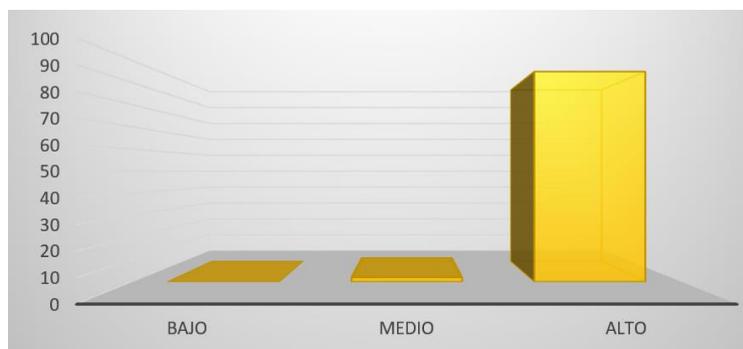
Tabla 5

Distribución de frecuencias de Organización de la Institución Educativa

Organización de la I. E.	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Medio	2	2.1
Alto	95	97.9
Total	97	100.0

Figura 1

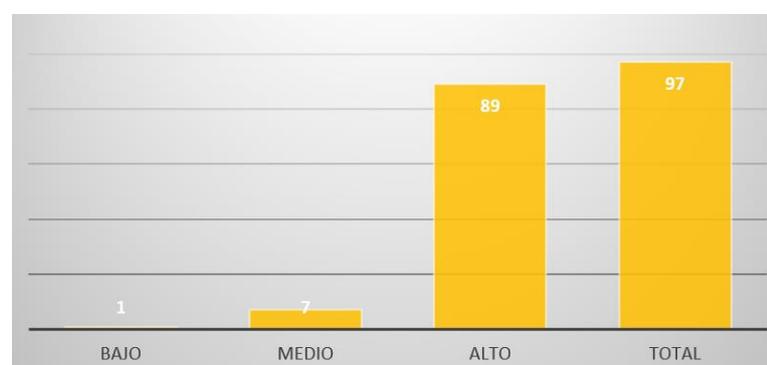
Distribución de frecuencias de Organización de la Institución Educativa



En la tabla 6 y figura 1 se presenta el nivel de liderazgo pedagógico en la Organización de la Institución Educativa la cual nos muestra que de 97 docentes encuestados 95 afirman que el Directivo tiene un alto nivel de organización en la I.E que representa el 97.9%.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de evaluación de la enseñanza*

Evaluación de la enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.0
Medio	7	7.2
Alto	89	91.8
Total	97	100.0

Figura 2*Distribución de frecuencias de evaluación de la enseñanza*

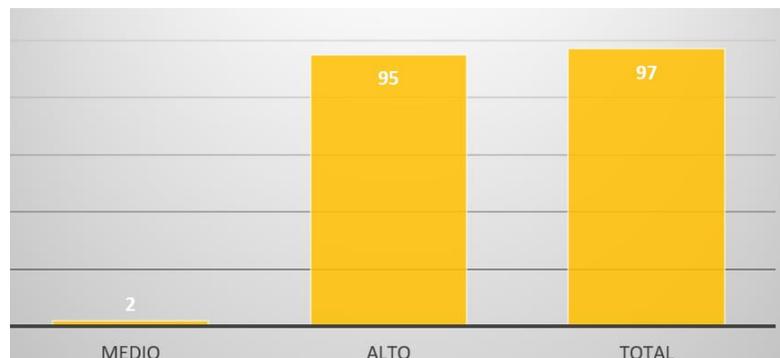
En la tabla 7 y figura 2 se presenta el nivel de liderazgo pedagógico en la Evaluación de la Enseñanza la cual nos muestra que de 97 docentes encuestados 89 afirman que el Directivo tiene un alto nivel en la evaluación de la enseñanza que representa el 91.8%.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de reflexión de los aprendizajes*

Reflexión de los aprendizajes	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	2.1
Alto	95	97.9
Total	97	100.0

Figura 3

Distribución de frecuencias de reflexión de los aprendizajes



En la tabla 8 y figura 3 se presenta el nivel de liderazgo pedagógico en la Reflexión de los Aprendizajes la cual nos muestra que de 97 docentes encuestados 95 afirman que el Directivo tiene un alto nivel en esta dimensión que representa el 97.9%.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de desarrollo docente

Desarrollo docente	Frecuencia	Porcentaje
Medio	10	10.3
Alto	87	89.7
Total	97	100.0

Figura 4

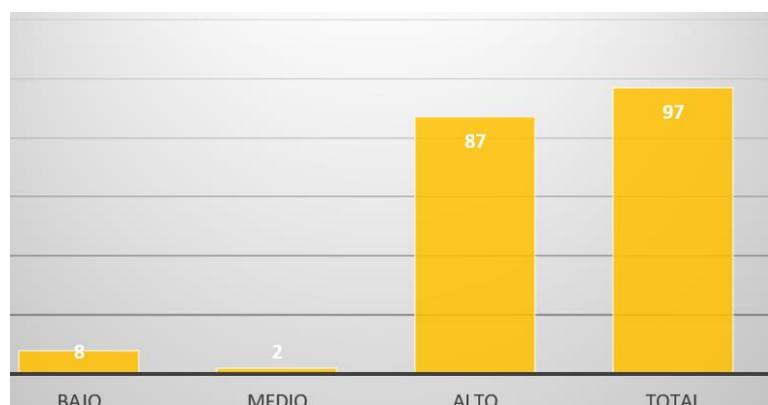
Distribución de frecuencias de desarrollo docente



En la tabla 9 y figura 4 se presenta el nivel de liderazgo pedagógico en el desarrollo docente la cual nos muestra que de 97 docentes encuestados 87 afirman que el Directivo tiene un alto nivel en esta dimensión que representa el 89.7%.

Tabla 9*Distribución de frecuencias de liderazgo pedagógico del directivo*

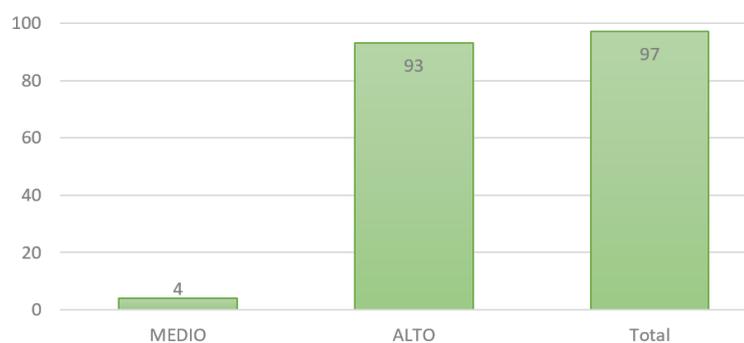
Liderazgo pedagógico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8.2
Medio	2	2.1
Alto	87	89.7
Total	97	100.0

Figura 5*Distribución de frecuencias de liderazgo pedagógico del directivo*

En la tabla 10 y figura 5 se aprecia el nivel de liderazgo pedagógico de los directivos de la RED 05 nivel primaria de Santa Anita de 97 docentes encuestados 87 afirman que los Directivos tienen un alto nivel de liderazgo que representa el 89.7%, 2 docentes que representan un 2.1% lo ubican en un nivel medio y 8 docentes que representan el 8.2% lo ubican en un nivel bajo de liderazgo pedagógico.

Tabla 10*Distribución de frecuencias de Planificación del Aprendizaje*

Planificación	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	4.1
Alto	93	95.9
Total	97	100.0

Figura 6*Distribución de frecuencias de planificación del aprendizaje*

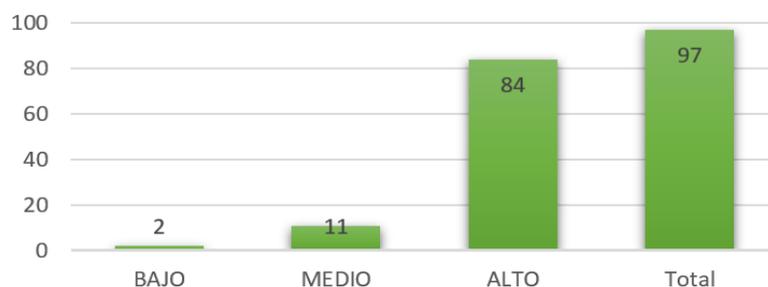
En la tabla 11 y figura 6 se presenta el nivel de la planificación del aprendizaje de los docentes de 97 docentes 93 presentan un nivel alto en esta dimensión que viene hacer el 95.9%.

Tabla 11*Distribución de frecuencias de enseñanza para el aprendizaje*

Enseñanza para el aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.1
Medio	11	11.3
Alto	84	86.6
Total	97	100.0

Figura 7

Distribución de frecuencias de enseñanza para el aprendizaje



En la tabla 12 y figura 7 se observa que el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes de 97 docentes 84 presentan un nivel alto en esta dimensión que viene hacer el 86.6%.

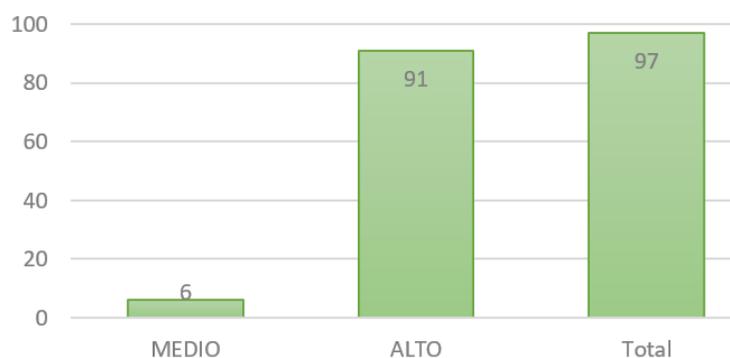
Tabla 12

Distribución de frecuencias de reflexión del aprendizaje

Reflexión del aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	6.2
Alto	91	93.8
Total	97	100.0

Figura 8

Distribución de frecuencias de reflexión del aprendizaje



En la tabla 13 y figura 8 se muestra que el nivel de reflexión del aprendizaje de los docentes de 97 docentes 91 presentan un nivel alto en esta dimensión que viene hacer el 93.8%.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de identidad docente

Identidad docente	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	15.5
Alto	82	84.5
Total	97	100.0

Figura 9

Distribución de frecuencias de identidad docente



En la tabla 19 y figura 9 se observa que el nivel de identidad docente de los docentes de 97 docentes 82 presentan un nivel alto en esta dimensión que viene hacer el 84.5%.

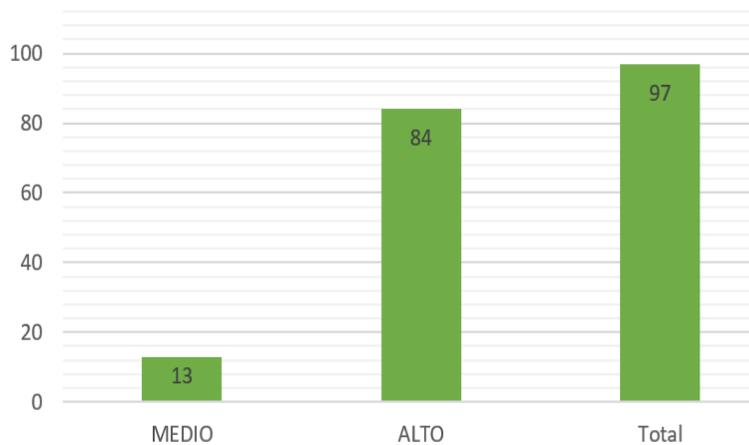
Tabla 14

Distribución de frecuencias de desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Medio	13	13.4
Alto	84	86.6
Total	97	100.0

Figura 10

Distribución de frecuencias de desempeño docente



En la tabla 15 y figura 10 se observa que la variable 2 Desempeño Docente tiene como resultado que de 97 docentes los directivos afirman que 84 tiene un alto nivel de desempeño que representan el 86.6% y en un nivel medio de desempeño 13 docente tienen representan el 13.4%.

4.2. Resultados Inferenciales

Tabla 15

Niveles de liderazgo pedagógico y planificación del aprendizaje

		Planificación del Aprendizaje		
		Medio	Alto	Total
Liderazgo Pedagógico	Bajo	2 2.1%	6 6.2%	8 8.2%
	Medio	0 0.0%	2 2.1%	2 2.1%
	Alto	2 2.1%	85 87.6%	87 89.7%
Total		4 4.1%	93 95.9%	97 100.0%

En la tabla 16 se observa que tanto el Liderazgo Pedagógico del Directivo y el Desempeño Docente en cuanto a la Planificación del Aprendizaje tiene un alto nivel de 89.7% y 95.9% respectivamente.

Tabla 16

Niveles de liderazgo pedagógico y enseñanza para el aprendizaje

		Enseñanza para el aprendizaje			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	1 1.0%	1 1.0%	6 6.2%	8 8.2%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	2 2.1%	2 2.1%
	Alto	1 1.0%	10 10.3%	76 78.4%	87 89.7%
Total		2 2.1%	11 11.3%	84 86.6%	97 100.0%

En la tabla 17 se observa que tanto el Liderazgo Pedagógico del Directivo y el Desempeño Docente en cuanto a la Enseñanza para el Aprendizaje tiene un alto nivel de 89.7% y 86.6% respectivamente.

Tabla 17*Niveles de liderazgo pedagógico y reflexión del aprendizaje*

		Reflexión del aprendizaje		Total
		Medio	Alto	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	1 1.0%	7 7.2%	8 8.2%
	Medio	0 0.0%	2 2.1%	2 2.1%
	Alto	5 5.2%	82 84.5%	87 89.7%
Total		6 6.2%	91 93.8%	97 100.0%

En la tabla 18 se observa que tanto el Liderazgo Pedagógico del Directivo y el Desempeño Docente en cuanto a la Reflexión del Aprendizaje tiene un alto nivel de 89.7% y 93.8% respectivamente.

Tabla 18*Niveles de liderazgo pedagógico e identidad docente*

		Identidad docente		Total
		Medio	Alto	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	1 1.0%	7 7.2%	8 8.2%
	Medio	0 0.0%	2 2.1%	2 2.1%
	Alto	14 14.4%	73 75.3%	87 89.7%
Total		15 15.5%	82 84.5%	97 100.0%

En la tabla 19 se observa que tanto el Liderazgo Pedagógico del Directivo y el Desempeño Docente en cuanto a la Identidad Docente tiene un alto nivel de 89.7% y 84.5% respectivamente.

Tabla 19*Niveles de liderazgo pedagógico y desempeño docente*

		Desempeño docente		Total
		Medio	Alto	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	2 2.1%	6 6.2%	8 8.2%
	Medio	0 0.0%	2 2.1%	2 2.1%
	Alto	11 11.3%	76 78.4%	87 89.7%
Total		13 13.4%	84 86.6%	97 100.0%

En la tabla 20 se observa que tanto el Liderazgo Pedagógico del Directivo y el Desempeño Docente tienen un alto nivel de 89.7% y 86.6% respectivamente.

4.3. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General.

Con la finalidad de realizar la correlación entre ambas variables se utilizó la prueba de correlación de Spearman para observar la distribución de las mismas. En ese sentido se formulan las hipótesis correspondientes:

HO: No existe una relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 05 Santa Anita, Lima, 2020.

H1: Existe una relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 05 Santa Anita, Lima, 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la HO y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 20*Correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente*

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico	Coefficiente de correlación	0.070
		p-valor	0.498
		N	97

Resultado: La tabla 21 muestra que la correlación es muy baja $\rho = 0,070$ y el valor de $p = 0,498 > 0.05$, por lo que no es significativa, por tanto, no se rechaza la Hipótesis nula, es decir, no existe correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si $p \text{ valor} < 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0 y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 21*Correlación entre liderazgo pedagógico y planificación del aprendizaje*

		Planificación del aprendizaje	
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	,277**
		p-valor	0.006
		N	97

Resultado: La tabla 22 muestra que la correlación baja $\rho = 0,277$ y el valor de $p = 0,006 < 0.05$, por lo que es significativa, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula, es decir, existe correlación entre el liderazgo pedagógico y la planificación del aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si $p \text{ valor} < 0,05$ entonces se procede a rechazar la H0 y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 22*Correlación entre liderazgo pedagógico y enseñanza del aprendizaje*

		Enseñanza del aprendizaje	
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	0.079
		p-valor	0.442
		N	97

Resultado: La tabla 23 muestra que la correlación es muy baja $\rho = 0,079$ y el valor de $p = 0,442 > 0,05$, por lo que no es significativa, por tanto, no se rechaza la Hipótesis nula, es decir, no existe correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la reflexión para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la reflexión para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Tabla 23

Correlación entre liderazgo pedagógico y la reflexión del aprendizaje

	Liderazgo pedagógico		Reflexión del aprendizaje
Rho de Spearman		Coficiente de correlación	0.057
		p-valor	0.582
		N	97

Resultado: La tabla 24 muestra que la correlación es muy baja $\rho = 0,057$ y el valor de $p = 0,582 > 0,05$, por lo que no es significativa, por tanto, no se rechaza la Hipótesis nula, es decir, no existe correlación entre el liderazgo pedagógico y la reflexión del aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H0 y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 24

Correlación entre Liderazgo Pedagógico y la Identidad del Docente

		Identidad docente	
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	-0.049
		p-valor	0.632
		N	97

Resultado: La tabla 25 muestra que la correlación es negativa $\rho = -0,049$ y el valor de $p = 0,632 > 0,05$, por lo que no es significativa, por tanto, no se rechaza la Hipótesis nula, es decir, no existe correlación entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

El liderazgo directivo y el desempeño docente, son dos ejes muy importantes para el desarrollo de una educación de calidad y están respaldados teóricamente en los diseños del Ministerio de Educación como: el Marco de Buen Desempeño Directivo (2014) y el Marco de Buen Desempeño Docente (2016a) ambos desempeños están presentes en todas las instituciones educativas a nivel de país, con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes. La primera variable Liderazgo directivo centra su atención en la gestión pedagógica. Dicho de otra manera, el director debe tener competencia en la orientación de los procesos pedagógicos cuyo objetivo central del liderazgo es el aprendizaje de los estudiantes.

De los resultados obtenidos en la presente investigación, nos hace conocer que el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la RED 05 de Santa Anita tiene un nivel alto en un 89.7% al aplicarse las encuestas a los docentes refieren que los Directivos tienen un buen liderazgo pedagógico.

El liderazgo pedagógico, encamina la visión en común y el logro de las metas trazadas en la que participan activamente los miembros de una determinada organización. Se debe entender como una dimensión “transformadora”, que va cambiando las condiciones de la institución educativa, así como en el aula con la finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes (Murillo, 2006). El respecto, entre los estudios consultados Llorent (2017) halló que, el 37,6% de los directores supervisan a los profesores realizando observaciones de su labor docente en el aula a veces, mientras que un 24,1% casi nunca y 7,8% nunca, sólo el 19,9% lo hace casi siempre y el 11,3% lo hace siempre. Asimismo, este autor encontró que el 47,2% de directores tiene conocimiento de las programaciones y forma de evaluación del profesorado de su centro, un 38,3% casi siempre, 11,7% a veces.

Asimismo, en cuanto al liderazgo pedagógico, Alcaide (2017) encontró que existe un mayor predominio del liderazgo instruccional según la percepción de los docentes en el año en que se tomó la muestra. Dicho estudio también sugiere que las percepciones de liderazgo al interior de las instituciones educativas no son estáticas, sino que muestran variabilidad y cambio entre las percepciones, aún dentro de un mismo periodo de tiempo. Dicho estudio es relevante porque se orienta a aportar evidencia empírica sobre estilos de liderazgo escolar y su influencia en procesos de mejora al interior de los establecimientos educativos.

En la variable de liderazgo pedagógico se trabajaron 4 dimensiones: organización de la institución educativa, evaluación de la enseñanza, reflexión de los aprendizajes y desarrollo docente; en estas dimensiones los docentes encuestados afirman que los directivos tienen un alto nivel de liderazgo alcanzando un porcentaje que oscila entre 97,9%; 91,8%; 97,9% y 89,7%.

Así mismo, el desempeño docente, según la encuesta tomadas a los directivos, se tiene que ubican a los docentes con un nivel alto en un 86.6%. Por una parte, en relación a la segunda variable el desempeño docente, para Montenegro (2014) precisa que el desempeño docente es la consecución de las funciones inherentes a él. Asimismo, afirma que el desempeño docente se encuentra establecido por factores vinculados al propio maestro, al estudiante y al contexto donde se desenvuelven los docentes con pertinencia.

En esta segunda variable las dimensiones trabajadas fueron: Planificación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, reflexión del aprendizaje e identidad docente, donde los directivos encuestados afirman que los docentes tienen un alto nivel de desempeño alcanzando el 95,9%; 86,6%; 93,8% y 84,5% respectivamente.

El objetivo principal del trabajo de investigación es determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primarias de la RED 05 de Santa Anita.

Los resultados obtenidos en la presente investigación se observan que tanto el Liderazgo Pedagógico del Directivo y el Desempeño Docente tienen un alto nivel de 89.7% y 86.6% respectivamente; así como en las dimensiones de cada variable.

Al realizar la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman debido a que la investigación es de tipo correlacional y el objetivo era determinar la relación entre las variables y por el tipo de variables que tienen una escala ordinal (alto, medio y bajo). Si el nivel de significancia = 0,05 y regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0 y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%.

Los resultados de la comprobación de hipótesis general en esta investigación el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,070 y el valor de p (nivel de significancia) es $0,498 > 0.05$; es decir, no se rechaza la hipótesis nula.

Pero al realizar la comprobación de las hipótesis específicas cabe resaltar que si existe una relación de correlación positiva ($\rho = 0,277$) y significativa ($p = 0,006 < 0.05$) entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la planificación del aprendizaje donde no se rechaza la hipótesis nula. Es decir, los resultados reflejan que existe una relación directamente proporcional relativa donde el liderazgo pedagógico del directivo si influye en el desempeño docente que tiene que ver con la planificación curricular, los recursos educativos y en los instrumentos de evaluación para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Puesto que si el liderazgo pedagógico es el adecuado para determinar las metas y los objetivos de aprendizaje, este se refleja positivamente en los procesos pedagógicos que los docentes desarrollan dentro del aula, así mismo, en el manejo de las clases y en la conducción de la enseñanza, una adecuada distribución de los recursos y los materiales de trabajo hace que el docente pueda planificar a tiempo sus materiales didácticos y, de esta forma poder impartir adecuadamente sus conocimientos hacia los estudiantes, después de la planificación y la coordinación de la enseñanza y del currículo. Esto alcanza una elevada incidencia en el manejo de las clases, porque el adecuado liderazgo referente a esta

dimensión: supervisará y monitoreará el desarrollo pedagógico docente a favor de los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, el resultado de la hipótesis específica 2 muestran que no hay una correlación positiva el coeficiente es $\rho = 0,079$ y el valor es $p = 0,442 > 0.05$, es decir los valores son mayores al nivel de significancia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la enseñanza del aprendizaje; por lo tanto, No se rechaza la hipótesis nula.

Si bien tenemos un buen nivel de liderazgo directivo este no influye en el desempeño del docente en relación a la enseñanza de aprendizaje.

En el Marco del Buen Desempeño Docente reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto de interacciones que midan el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. Es decir, los docentes a través de la reflexión de su práctica pedagógica asumen compromiso y mejora de cambio para lograr los objetivos propuestos.

En cuanto a la hipótesis 3 los resultados muestran que no hay una correlación positiva el coeficiente es $\rho = 0,057$) y el valor es $p = 0,582 > 0.05$, es decir los valores son mayores al nivel de significancia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en relación con la reflexión del aprendizaje; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. Es decir, no existe relación entre el liderazgo pedagógico y con la reflexión del aprendizaje en el desempeño docente. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida.

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación, que se advierte en la vida institucional, posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza (Minedu, 2016, 18).

Finalmente, la hipótesis 4 muestra que no hay una correlación positiva el coeficiente es $\rho = -0,049$ y el valor es $p = 0,632 > 0.05$, es decir los valores son mayores al nivel de significancia entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en relación con la identidad docente; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, es decir, que a pesar de tener un buen liderazgo el directivo este no influye directamente en el desempeño docente.

Según el Minedu (2016, 17) en la dimensión reflexiva “el docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, así como el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado. La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes,

múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos del trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. No existe una relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 05 Santa Anita, Lima, 2020, siendo el coeficiente de correlación. $Rho = 0,070$ de Spearman y $p = 0,498$ (ver tabla 18).
2. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020. Siendo el coeficiente de correlación, $Rho 0,277$ de Spearman y $p = 0,006$ (Ver tabla 19).
3. No existe relación entre el liderazgo pedagógico y enseñanza del aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020. Se demuestra que no hay una correlación positiva significativa del coeficiente $Rho = 0,079$ y $p = 0,442$ (Ver tabla 20).
4. No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la reflexión del aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020. Siendo $Rho = 0,057$ y $p = 0,582$ (Ver tabla 21).
5. No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita, Lima, 2020. Siendo $Rho = - 0,049$ y $p = 0,632$ (Ver tabla 22).

RECOMENDACIONES

Del trabajo de investigación realizado en las instituciones educativas del nivel primario de la RED 05 del distrito de Santa Anita se sugiere las siguientes recomendaciones:

1. Que se sigan realizando trabajos de investigación en relación al liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño del docente en diferentes contextos para comprobar el grado de relación que tiene ambos actores educativos.
2. Que el Ministerio de Educación siga implementado la formación continua del directivo y del docente para fortalecer sus capacidades y competencias de liderazgo para lograr buenos resultados de aprendizaje en nuestros estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente.
3. Que los directivos de la RED 05 del distrito de Santa Anita promuevan las buenas prácticas docentes en las escuelas para motivar y fortalecer el desempeño docente.
4. Se recomienda a los directivos de la RED 05 del distrito de Santa Anita seguir fortaleciendo sus competencias profesionales para el ejercicio de su liderazgo pedagógico con la finalidad de la calidad educativa.
5. Se recomienda a los directivos de la RED 05 del distrito de Santa Anita establecer y sistematizar un proceso de autoevaluación para poder detectar las necesidades que se deben atender de manera prioritaria a través de la gestión escolar y con relación directa en los aprendizajes.
6. Se sugiere seguir implementando y promoviendo el desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje involucrando a todos los docentes para un trabajo colaborativo y comprometido.

FUENTE DE INFORMACIÓN

- Alcaide, L. (2017). Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile [Tesis doctoral, Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21446>
- Alvariño-Vidal, C., Arzola-Medina, J., Brunner-Ried, J., Recart-Herrera, R. & Vizcarra, R., (2000). Gestión escolar: Un estado del arte de la literatura. *Paideia* (29), 15-43. https://www.orion2020.org/archivo/educacion/00_4_gestionescolar.pdf
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. *PREAL*, 1-48. [www.preal.org/publicación.asp: Downloads/44066-Texto%20del%20artículo-133478-1-10-20160119.pdf](http://www.preal.org/publicación.asp:Downloads/44066-Texto%20del%20artículo-133478-1-10-20160119.pdf).
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En A. Medina (Ed.), El liderazgo en educación (pp. 25-46). UNED.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.
- Bolívar, A; López, J.; & Murillo J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391-406.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Cervantes, E. (1998). *Los directivos escolares y liderazgo de calidad. En una cultura de calidad en la escuela: Liderazgo para el cambio educativo*. Ed. Castillo.
- Congreso de la República, (2003, julio 13). Ley 28044. Ley general de educación. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/ 28044 - 31-10-2012_11_31_34 -LEY_28044.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/28044-31-10-2012_11_31_34-LEY_28044.pdf)

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42(2).
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (2014). *Capital profesional: Los docentes como motor de cambio*. Morata.
- Harris, A. & Muijs, D. (2003). Liderazgo docente y mejora escolar. *Revista de Educación*, 16, 39-42.
- Hernández, R. (2011). *Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomédicas* [Tesis de maestría, Universidad de Los Andes-Facultad de Humanidades y Educación].
- Hernández, R.; Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hutchinson, C. (2005). The Teacher as Leader: Transformational Leadership and the Professional Teacher or Teacher-Librarian. *School Libraries in Canada*, 24(1), 73-79. <http://connection.ebscohost.com/c/articles/16746531/teacher-as-leader-transformational-leadershipprofessional-teacher-teacher-librarian>
- Kurtz, S. (2009). Teacher Leadership. *Leadership*, 39(1), 12-14.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ae72c2c7-fd21-4d55-9b4b-07fde9ca0e99%40sessionmgr4005&vid=3&hid=4201>
- Leithwood, K. (2004). *Educational Leadership. A Review of the Research. Prepared for the Laboratory for Student Success*. Temple University Center for Research in Human Development and Education.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. S. ed.
- Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, P.; Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning*. Nottingham. National College for School Leadership / University of Nottingham.

- Llorent, V., Cobano, V. & Navarro, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75 (268), 541-564. <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2017/09/Liderazgo-pedagogico-y-direccion-escolar-en-contextos-desfavorecidos-1.pdf>
- Maureira, O. (2004). El liderazgo: factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(1), 1-20. <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Maureira.pdf>
- Minedu, (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación.
- Minedu, (2016a). *Marco de Buen Desempeño Docente Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu, (2016b). RSG N°008-2016-MINEDU, “Aprobar la Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica”. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/110505/008-2016-MINEDU-14-01-2016-03-18-19-RSG-N-008-2016-MINEDU.pdf>
- Minedu, (2020). RVM N°088-2020-MINEDU, aprobar la Norma Técnica denominada “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574993/RVM-N-088-2020-MINEDU.pdf>
- Minedu. (2012). Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM 2012-2016). Ministerio de Educación. <https://goo.gl/NQTBPF>
- Montenegro (2014). *Evaluación del Desempeño Docente* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Bogotá]

- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: liderazgo transformacional al liderazgo distributivo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4) 11-24.
- Murillo, J. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Convenio Andrés Bello.
- Murillo, J. (2008). Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe. En Rosa Blanco (Coord.) *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe* (pp. 17-47). Orealc-Unesco; LLECE. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Narcizo, B. (2020). *Liderazgo pedagógico directivo y gestión escolar de la Institución Educativa Pública 80706 "Santa María" del distrito de Moche, 2020* [Tesis de Maestría Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48238>
- OREALC/UNESCO. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Imbunche Ediciones Ltda. <https://goo.gl/Wwq3Dg>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2010). *PISA 2009 results: what students know and can do*. Autor. <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisa2009keyfindings.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2009). *Informe TALIS. La creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados*. Santillana Educación. <https://goo.gl/AAqUE1>
- Pont, B., Nusche, D. & Moorman, H. (2008). *Improving school leadership: Policy and practice*, 1. OECD.
- Presidente de la República, (2020, 15 de marzo). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM declara Estado de Emergencia*. Diario oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf

- Pucuhuayla, L. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las I.E del distrito de Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5173>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Universidad Nacional de Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias, y aplicaciones*. Pearson.
- Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Básica Regular de Andahuasi*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2902>
- Rojas, A. & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Orealc-Unesco.
- Sáez, G. (2009). *Hacia un diseño de planificación didáctica para las escuelas insertas en contextos de alta vulnerabilidad social* [Tesis doctoral, Universidad Academia de Humanismo Cristiano].
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica. (2a ed)*. Mantaro.
- Sepúlveda, F. & Aparicio Molina, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 487-503. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2003). Gestión de la dirección en centros educativos polidocentes completos. *Boletín UMC*, 25.
- Valdera, F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48294>

- Vázquez, S.; Liesa, M. & Bernal, A. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5),79-97.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>
- Vega, C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñonez* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19599>
- Villa, G. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y su relación con la calidad de los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) de la UGEL 09, Huaura – Lima provincias, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15315/Villa_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- York-Barr J, & Duke K. (2004). ¿Qué sabemos sobre el liderazgo docente? Hallazgos de dos décadas de becas. *Revista de Investigación Educativa*. 74(3). 255-316. doi:
[10.3102/0034654307400325](https://doi.org/10.3102/0034654307400325)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 05 SANTA ANITA DEL NIVEL PRIMARIA (LIMA, 2020)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión en la Educación
AUTOR(ES):	María del Socorro Nunura Vidal.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cómo se relaciona el Liderazgo Pedagógico con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la Red 05 Santa Anita (Lima, 2020) ?	Determinar la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 05 Santa Anita (Lima, 2020)	Existe una relación entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 05 Santa Anita (Lima, 2020)	Liderazgo Pedagógico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de la IE. 2. Evaluación de la enseñanza. 3. Reflexión del desempeño. 4. Desarrollo docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Nivel: Descriptivo • Tipo: No experimental • Diseño: Correlacional • Unidad de análisis: Directores y docentes <p>Medios de Certificación (Fuente / Técnica)</p> <p>Directores-docentes/encuesta</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Desempeño Docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación de aprendizajes. 2. Enseñanza para el aprendizaje. 3. Reflexión del aprendizaje. 4. Identidad docente. 	
1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)?	1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las	1. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación de aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel			

<p>2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la reflexión del docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)?</p>	<p>Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la reflexión del docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primaria de la RED</p>	<p>Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p> <p>2. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p> <p>3. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la reflexión para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p>			
---	--	---	--	--	--

<p>4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima, 2020)?</p>	<p>05 de Santa Anita del (Lima,2020) 4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p>	<p>4. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente para un buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la RED 05 de Santa Anita (Lima,2020)</p>			
---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla N° 01

Operacionalización de la Variable 1

Variable: Liderazgo Pedagógico		
Definición conceptual: El liderazgo pedagógico se define como “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr interacciones y metas compartidas de a escuela” (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo.		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Organización de la IE	Indicador 1: Objetivos y metas en relación a los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.	1
		2
		3
	Indicador 2: Gestión de los aprendizajes.	4
		5
		6
	Indicador 3: Clima Escolar.	7
		8
	Indicador 4: Uso del material educativo.	09
		10
Dimensión 2: Evaluación de la Enseñanza	Indicador 1: Estrategias de Monitoreo.	11
		12
		13
	Indicador 2: Estrategias de Acompañamiento.	14
		15
		16
		17
		18
Dimensión 3: Reflexión de los Aprendizajes	Indicador 1: Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.	19
		20
		21
		22
Dimensión 4: Desarrollo Docente	Indicador 1: Trabajo Colaborativo	23
		24
		25
		26
	Indicador 2: Formación continua de los docentes.	27
		28
		29

Tabla N° 02

Operacionalización de la Variable 2

Variable: Desempeño Docente.		
Definición conceptual: Podemos definir al desempeño docente como el conjunto de tareas o acciones demostrables en el aula y en otros ambientes del binomio enseñanza aprendizaje de manera responsable para lograr los objetivos propuestos que es de formar a los estudiantes.		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Planificación del Aprendizaje.	Indicador 1: Conocimiento disciplinar.	1
	Indicador 2: Planificación Curricular.	2
		3
		4
Indicador 3: Recursos Educativos.	5	
	6	
Dimensión 2: Enseñanza para el Aprendizaje	Indicador 4: Diseños de Instrumentos de Evaluación.	7
		8
		9
	Indicador 1: Organización del Clima en el aula.	10
11		
12		
Dimensión 3: Reflexión del Aprendizaje	Indicador 2: Estrategias de Enseñanza.	13
		14
		15
Dimensión 4: Identidad Docente	Indicador 1: Autoevaluación de su Desempeño.	16
		17
		18
	Indicador 2: Superación Profesional.	19
20		
21		
Indicador 3: Compromiso con su ética profesional.	22	
	23	
	24	
Indicador 1: Estrategias de evaluación y retroalimentación.	25	
	26	
	27	
Indicador 2: Superación Profesional.	28	
	29	
	30	

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

Nombre del Instrumento:	Cuestionario
Autor del Instrumento:	Maria del Socorro Nunura Vidal

Definición Conceptual:		Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems que se administra a los sujetos o individuos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor						
Población:		Directores de las Instituciones Educativas de la RED 05 - Santa Anita (Lima, 2020)						
Variable	Dimensión	Indicador	Pregunta	Escala				
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Liderazgo Pedagógico	D1 Organización de la IE	I1 Indicador 1: Objetivos y metas de los aprendizajes.	1. ¿Considera Ud. que su director(a) analiza el logro de los aprendizajes de los estudiantes?					
			2. ¿Su director(a) plantea metas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?					
			3. ¿El director(a) de su I.E evalúa la pertinencia de las metas planteadas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?					
		I2 Gestión de los aprendizajes.	4. ¿El director(a) orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?					
			5. ¿El director(a) promueve la práctica docente basada en la mejora de los aprendizajes?					
			6. ¿El director(a) promueve y participa en el análisis del CNEB para contextualizarlo, adaptarlo y adecuarlo al logro de los aprendizajes?					
		I3 Clima Escolar.	7. ¿Su director(a) genera un clima escolar entre los miembros de la comunidad educativa basado en el respeto?					
			8. ¿Su director(a) maneja estrategias de resolución de conflictos de manera pacífica mediante el diálogo, consenso y negociación?					
		I4 Uso del material educativo.	9. ¿El director(a) gestiona el uso de los recursos educativos en beneficio en las metas de aprendizaje?					
			10. ¿El director(a) promueve el uso de los recursos educativos en la enseñanza de los aprendizajes?					
	D2 Evaluación de la Enseñanza	I1 Estrategias de Monitoreo	11. ¿El director(a) monitorea la planificación curricular (unidades didácticas y sesiones de aprendizaje) para el proceso de enseñanza de los aprendizajes en la mejora del desempeño docente?					

			12. ¿El director(a) monitorea la ejecución del proceso de enseñanza de los aprendizajes para la mejora del desempeño docente?					
			13. ¿El director(a) monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes para la mejora del desempeño docente?					
		I2 Estrategias de Acompañamiento.	14. ¿El director(a) retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje para la mejora del desempeño docente?					
			15. ¿El director(a) implementa un acompañamiento basado en el enfoque crítico-reflexivo para la mejora del desempeño docente?					
			16. ¿El director(a) promueve el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño docente?					
			17. ¿El director(a) participa en el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño docente?					
			18. ¿El director(a) genera espacios de intercambio de experiencias entre docentes para fortalecer su desempeño (GIAS) y Comunidades de Aprendizaje?					
			19. ¿El director(a) promueve la autoevaluación de los docentes para mejorar su desempeño docente?					
			20. ¿El director(a) motiva a los docentes el uso de los resultados del aprendizaje de los estudiantes para mejorar su desempeño docente?					
			21. ¿El director(a) realiza Jornadas de Reflexión de los resultados de los aprendizajes para mejorar el desempeño docente?					
				22. ¿El director(a) promueve una comunidad de aprendizaje (trabajo en equipo) con los docentes?				
			23. ¿El director(a) lidera una comunidad de aprendizaje (trabajo en equipo) con los docentes?					
			24. ¿El director(a) crea oportunidades para el trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de los procesos pedagógicos?					
			25. ¿El director(a) organiza el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica entre docentes, orientados a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?					
	D4: Desarrollo Docente	I1: Trabajo Colaborativo						

		I2: Formación continua de los docentes.	27. ¿El director(a) diseña estrategias para destacar las buenas practicas pedagógicas entre el equipo docente de su I.E?					
			28. ¿El director(a) motiva el desarrollo profesional de sus docentes impulsando las capacitaciones presenciales y/o virtuales?					
			29. ¿El director(a) diseña planes de capacitación pertinentes a las necesidades de formación de los docentes?					

ANEXO 3: Instrumento de Recopilación de Datos

Nombre del Instrumento:		Cuestionario						
Autor del Instrumento:		Maria del Socorro Nunura Vidal						
Definición Conceptual:		Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.						
Población:		Docentes de la instituciones educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita nivel primaria (Lima, 2020)						
Variable	Dimensión	Indicador	Pregunta	Escalas				
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
			1. ¿El docente planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta el conocimiento disciplinar?					
		I2: Planificación Curricular	2. ¿El docente elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula, teniendo en cuenta las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?					
			3. ¿El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el CNEB y la escuela buscan desarrollar en los estudiantes?					
			4. ¿El docente diseña en sus sesiones de aprendizaje los procesos pedagógicos para el logro de las competencias en la enseñanza – aprendizaje?					
			5. ¿El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados?					
		I3: Recursos Educativos.	6. ¿El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
			7. ¿El docente utiliza diversos recursos materiales, humanos y espacios; dentro y fuera del aula de clase para el logro de los aprendizajes?					
	8. ¿El docente organiza el espacio de aprendizaje de manera que sean accesibles y favorezcan el logro de los aprendizajes?							

		I4: Diseños de Instrumentos de Evaluación.	9. ¿El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados? 10. ¿El docente planifica criterios de evaluación e instrumentos para evaluar las competencias establecidas en el marco del Currículo Nacional? 11. ¿El docente prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación?					
	D2: Enseñanza para el Aprendizaje	I1: Organización del Clima en el aula.	12. ¿El docente promueve un ambiente acogedor que favorece el logro de los aprendizajes? 13. ¿El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales? 14. ¿El docente promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, normas claras orientadas a los deberes y derechos y al logro de los propósitos?					
		I2: Estrategias de Enseñanza.	15. ¿El docente desarrolla actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico para el logro de los aprendizajes? 16. ¿El docente desarrolla entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad y la búsqueda de alternativas de soluciones a situaciones desafiantes y de interés para ellos? 17. ¿El docente desarrolla estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
	D3: Reflexión del Aprendizaje	I1: Estrategias de evaluación.	18. ¿El docente utiliza instrumentos de evaluación pertinentes para evaluar el logro de los aprendizajes de los estudiantes? 19. ¿El docente fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje? 20. ¿El docente identifica logros y dificultades de los resultados de las evaluaciones para tomar de decisiones y mejorar su práctica de enseñanza? 21. ¿El docente utiliza estrategias de retroalimentación de los aprendizajes a los estudiantes?					
	D4:	I1:	22. ¿El docente autoevalúa su trabajo e identifica sus fortalezas y debilidades?					

	Identidad Docente	Autoevaluación de su Desempeño .	23. ¿El docente autoevalúa su práctica pedagógica de aula y toma decisiones de mejora continua para el logro de los aprendizajes?					
			24. ¿El docente reflexiona sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza?					
		I2: Superación Profesional.	25. ¿El docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional?					
			26. ¿El docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?					
			27. ¿El docente se compromete con su propio desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y la de sus estudiantes?					
		Indicador 3: Compromiso con su ética profesional.	28. ¿El docente conduce su desempeño según los principios de ética profesional y el cumplimiento de responsabilidades para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación?					
			29. ¿El docente demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad?					
			30. ¿El docente asume responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal?					



Anexo 4: Ficha de Validación de Instrumentos Juicio de Expertos

Estimado Especialista: Mg. YADIRI AMERICA PEJERREY RIVAS

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 05 SANTA ANITA DEL NIVEL PRIMARIA (LIMA, 2020)
Línea de investigación:	Descriptiva

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Nunura Vidal Maria del Socorro	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dr. Emilio Rosario Pacahuala	

Santa Anita, 19 de diciembre del 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	YADIRI AMERICA PEJERREY RIVAS
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad ____ 50 ____ (años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	EDUCACION INICIAL
Años de experiencia:	25 AÑOS
Cargo que desempeña actualmente:	DIRECTORA
Institución donde labora:	IE 064 SEÑOR DE LOS MILAGROS
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1: Liderazgo Pedagógico

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Maria del Socorro Nunura Vidal					
Variable 1:	Variable Independiente.					
Definición Conceptual:	Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems que se administra a los sujetos o individuos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor					
Población:	Directores de las Instituciones Educativas de la RED 05 - Santa Anita (Lima, 2020)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Organización de la IE I1 Indicador 1: Objetivos y metas de los aprendizajes. I2: Gestión de los aprendizajes	1. ¿Considera Ud. que su director(a) analiza el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	2. ¿Su director(a) plantea metas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿El director(a) de su IE evalúa la pertinencia de las metas planteadas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	4. ¿El director(a) orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?	4	4	4	4	
	5. ¿El director(a) promueve la práctica docente basada en la mejora de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	6. ¿El director(a) promueve y participa en el análisis del CNEB para contextualizarlo, adaptarlo y adecuarlo al logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	

<p>I3: Clima Escolar.</p> <p>I4: Uso del material educativo</p>	7 ¿Su director(a) genera un clima escolar entre los miembros de la comunidad educativa basado en el respeto?	4	3	4	4	<p>Redactarse: Su director genera un Clima escolar de respeto.</p> <p>Podría ser gestionar el uso eficiente de los recursos educativos.</p>
	8 ¿Su director(a) maneja estrategias de resolución de conflictos de manera pacífica mediante el diálogo, consenso y negociación?	4	4	4	4	
	9. ¿El director(a) gestiona el uso de los recursos educativos en beneficio en las metas de aprendizaje?	3	4	4	4	
	10. ¿El director(a) promueve el uso de los recursos educativos en la enseñanza de los aprendizajes?	4	4	4	4	
<p>D2: Evaluación de la Enseñanza</p> <p>I1: Estrategias de Monitoreo</p> <p>I2: Estrategias de Acompañamiento</p>	11. ¿El director(a) monitorea la planificación curricular (unidades didácticas y sesiones de aprendizaje) para el proceso de enseñanza de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	12. ¿El director(a) monitorea la ejecución del proceso de enseñanza de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	13. ¿El director(a) monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	14. ¿El director(a) retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	15. ¿El director(a) implementa un acompañamiento basado en el enfoque crítico-reflexivo en la mejora de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	16. ¿El director(a) promueve el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño en la mejora de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	17. ¿El director(a) participa en el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño en la mejora de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	18. ¿El director(a) genera espacios de intercambio de experiencias entre docentes para fortalecer su	4	4	4	4	

	desempeño (GIAS) en la mejora de los aprendizajes?					
D3: Reflexión de los Aprendizajes I1: Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.	19. ¿El director(a) revisa las estrategias de evaluación pertinentes (ritmos y estilos de aprendizajes) en la planificación para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	20. ¿El director(a) promueve la evaluación formativa para el proceso de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	21. ¿El director(a) motiva a los docentes el uso de los resultados de evaluación formativa para tomar decisiones de mejora en el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	22. ¿El director(a) realiza Jornadas de Reflexión sobre los aprendizajes y resultados de la evaluación formativa de los estudiantes?	4	4	4	4	
D4: Desarrollo Docente I1: Trabajo Colaborativo I2: Formación continua de los docentes	23. ¿El director(a) promueve una comunidad de aprendizaje (trabajo en equipo) con los docentes?	4	4	4	4	
	24. ¿El director(a) lidera una comunidad de aprendizaje (trabajo en equipo) con los docentes?	4	4	4	4	
	25. ¿El director(a) crea oportunidades para el trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de los procesos pedagógicos?	4	4	4	4	
	26. ¿El director(a) organiza el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica entre docentes, orientados a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	27. ¿El director(a) diseña estrategias para destacar las buenas practicas pedagógicas entre el equipo docente de su I.E?	4	4	4	4	
	28. ¿El director(a) motiva el desarrollo profesional de sus docentes impulsando las capacitaciones presenciales y/o virtuales?	4	4	4	4	
	29. ¿El director(a) diseña planes de capacitación pertinentes a las necesidades de formación de los docentes?	4	4	4	4	

TABLA N° 2
VARIABLE 2 Desempeño Docente

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Maria del Socorro Nunura Vidal					
Variable 2:	Variable Dependiente					
Definición Conceptual:	Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.					
Población:	Docentes de la instituciones educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita nivel primaria (Lima, 2020)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Planificación del Aprendizaje I1: Conocimiento disciplinar.	1. ¿El docente tiene conocimiento disciplinar (competencias, enfoques, estándares, capacidades y desempeños) de las diferentes áreas curriculares para el proceso de planificación de la enseñanza de los aprendizajes?	4	4	4	4	
I2: Planificación Curricular	2. ¿El docente elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula, teniendo en cuenta las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	4	4	4	4	
	3. ¿El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el CNEB y la escuela buscan desarrollar en los estudiantes?	4	4	4	4	
	4. ¿El docente diseña en sus sesiones de aprendizaje los procesos pedagógicos para el logro de las competencias en la enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	4	
	5. ¿El docente diseña en sus sesiones de aprendizaje los procesos didácticos del área curricular para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	

<p>13: Recursos Educativos.</p> <p>14: Diseños de Instrumentos de Evaluación.</p>	6. ¿El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	3	4	
	7. ¿El docente utiliza diversos recursos materiales, humanos y espacios; dentro y fuera del aula de clase para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	8. ¿El docente organiza el espacio de aprendizaje de manera que sean accesibles y favorezcan el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	9. ¿El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	4	4	4	4	
	10. ¿El docente planifica criterios de evaluación e instrumentos para evaluar las competencias establecidas en el marco del Currículo Nacional?	4	4	4	4	
	11. ¿El docente prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación?	4	4	4	4	
<p>D2: Enseñanza para el Aprendizaje.</p> <p>11: Organización del Clima en el aula.</p> <p>12: Estrategias de Enseñanza.</p>	12. ¿El docente promueve un ambiente acogedor que favorece el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	13. ¿El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4	
	14. ¿El docente promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, normas claras orientadas a los deberes y derechos y al logro de los propósitos?	4	4	4	4	
	15. ¿El docente desarrolla actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	16. ¿El docente desarrolla entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad y la búsqueda de alternativas de soluciones a situaciones desafiantes y de interés para ellos?	4	4	4	4	

	17. ¿El docente desarrolla estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4	
D3: Reflexión del Aprendizaje I1: Estrategias de evaluación.	18. ¿El docente utiliza instrumentos de evaluación pertinentes para evaluar el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	19. ¿El docente fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje?	4	4	4	4	
	20. ¿El docente identifica logros y dificultades de los resultados de las evaluaciones para tomar de decisiones y mejorar su práctica de enseñanza?	4	4	4	4	
	21. ¿El docente utiliza estrategias de retroalimentación de los aprendizajes a los estudiantes?	4	4	4	4	
D4: Identidad Docente I1: Autoevaluación de su Desempeño I2: Superación Profesional. I3: Compromiso con su ética profesional.	22. ¿El docente autoevalúa su trabajo e identifica sus fortalezas y debilidades?	4	4	4	4	
	23. ¿El docente autoevalúa su práctica pedagógica de aula y toma decisiones de mejora continua para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	24. ¿El docente reflexiona sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza?	4	4	4	4	
	25. ¿El docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	4	4	4	4	
	26. ¿El docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?	4	4	4	4	
	27. ¿El docente se compromete con su propio desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y la de sus estudiantes?	4	4	4	4	
	28. ¿El docente conduce su desempeño según los principios de ética profesional y el cumplimiento de responsabilidades para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación?	4	4	4	4	

	29. ¿El docente demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad?	4	4	4	4	
	30. ¿El docente asume responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal?	4	4	4	4	



ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Mg. SERGIO ENRIQUE CURAY VILLANUEVA

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

2. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 05 SANTA ANITA DEL NIVEL PRIMARIA (LIMA, 2020)
Línea de investigación:	Descriptiva

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Nunura Vidal Maria del Socorro	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dr. Emilio Rosario Pacahuala	

Santa Anita, 19 de diciembre del 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
5. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
6. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
7. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
8. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Mg. Sergio Enrique Curay Villanueva
Sexo:	Hombre (x) Mujer () Edad <u> 60 </u> (años)
Profesión:	Licenciado en Educación
Especialidad:	Educación Primaria/Gestión Educativa
Años de experiencia:	35 años
Cargo que desempeña actualmente:	Jefe de Unidad Académica
Institución donde labora:	Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Hno. Victorino Elorz Goicoechea" de Sullana
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1: Liderazgo Pedagógico

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Maria del Socorro Nunura Vidal					
Variable 1:	Variable Independiente.					
Definición Conceptual:	Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems que se administra a los sujetos o individuos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor					
Población:	Directores de las Instituciones Educativas de la RED 05 - Santa Anita (Lima, 2020)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Organización de la IE I1 Indicador 1: Objetivos y metas de los aprendizajes. I2: Gestión de los aprendizajes I3: Clima Escolar.	1. ¿Considera Ud. que su director(a) analiza el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	3	3	4	4	Muy bien el diseño del instrumento. Sugiero, en cuanto al trabajo colectivo como una forma de liderazgo eficaz y desarrollador de capacidades, según investigaciones como las realizadas por Lullan, considerar los factores de impacto Asimismo, incorporar estrategias relacionadas con la modalidad no presencial en los procesos de aprendizaje de los estudiantes
	2. ¿Su director(a) plantea metas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿El director(a) de su I.E evalúa la pertinencia de las metas planteadas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	4. ¿El director(a) orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?	3	3	3	4	
	5. ¿El director(a) promueve la práctica docente basada en la mejora de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	6 ¿El director(a) promueve y participa en el análisis del CNEB para contextualizarlo, adaptarlo y adecuarlo al logro de los aprendizajes?	3	3	3	4	
	7 ¿Su director(a) genera un clima escolar entre los miembros de la comunidad educativa basado en el respeto?	4	4	4	4	

I4: Uso del material educativo	8 ¿Su director(a) maneja estrategias de resolución de conflictos de manera pacífica mediante el diálogo, consenso y negociación?	4	4	4	4
	9. ¿El director(a) gestiona el uso de los recursos educativos en beneficio en las metas de aprendizaje?	3	3	4	4
	10. ¿El director(a) promueve el uso de los recursos educativos en la enseñanza de los aprendizajes?	4	4	4	4
D2: Evaluación de la Enseñanza	11. ¿El director(a) monitorea la planificación curricular (unidades didácticas y sesiones de aprendizaje) para el proceso de enseñanza de los aprendizajes en la mejora del desempeño docente?	3	3	3	4
I1: Estrategias de Monitoreo	12. ¿El director(a) monitorea la ejecución del proceso de enseñanza de los aprendizajes para la mejora del desempeño docente?	3	3	3	3
I2: Estrategias de Acompañamiento	13. ¿El director(a) monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes para la mejora del desempeño docente?	3	3	3	3
	14. ¿El director(a) retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje para la mejora del desempeño docente?	4	4	4	4
	15.¿El director(a) implementa un acompañamiento basado en el enfoque crítico-reflexivo para la mejora del desempeño docente?	3	3	3	4
	16. ¿El director(a) promueve el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño docente?	4	4	4	4
	17. ¿El director(a) participa en el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño docente?	4	4	4	4
	18. ¿El director(a) genera espacios de intercambio de experiencias entre docentes para fortalecer su	3	3	4	4

	desempeño (GIAS) y Comunidades de Aprendizaje?					
D3: Reflexión de los Aprendizajes I1: Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.	19. ¿El director(a) promueve la autoevaluación de los docentes para mejorar su desempeño docente?	4	4	4	4	
	20. ¿El director(a) motiva a los docentes el uso de los resultados del aprendizaje de los estudiantes para mejorar su desempeño docente?	4	4	4	4	
	21. ¿El director(a) realiza Jornadas de Reflexión de los resultados de los aprendizajes para mejorar el desempeño docente?	4	4	4	4	
	22. ¿El director(a) promueve una comunidad de aprendizaje (trabajo en equipo) con los docentes?	4	4	4	4	
D4: Desarrollo Docente I1: Trabajo Colaborativo I2: Formación continua de los docentes	23. ¿El director(a) lidera una comunidad de aprendizaje (trabajo en equipo) con los docentes?	4	4	4	4	
	24. ¿El director(a) crea oportunidades para el trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de los procesos pedagógicos?	3	4	4	4	
	25. ¿El director(a) organiza el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica entre docentes, orientados a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	27. ¿El director(a) diseña estrategias para destacar las buenas prácticas pedagógicas entre el equipo docente de su I.E?	4	4	4	4	
	28. ¿El director(a) motiva el desarrollo profesional de sus docentes impulsando las capacitaciones presenciales y/o virtuales?	4	4	4	3	
	29. ¿El director(a) diseña planes de capacitación pertinentes a las necesidades de formación de los docentes?	3	4	4	4	

TABLA N° 2
VARIABLE 2 Desempeño Docente

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Maria del Socorro Nunura Vidal					
Variable 2:	Variable Dependiente					
Definición Conceptual:	Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.					
Población:	Docentes de la instituciones educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita nivel primaria (Lima, 2020)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Planificación del Aprendizaje I1: Conocimiento disciplinar. I2: Planificación Curricular	1. ¿El docente planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta el conocimiento disciplinar?	2	3	4	4	Muy interesante los ítems contruidos para abordar el desempeño docente. El contenido disciplinar se refiere al conocimiento, dominio de un campo del saber, de la profundidad de este producto histórico. Hay ítems como el 12, 13 que comprenden varios aspectos y pueden separarse.
	2. ¿El docente elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula, teniendo en cuenta las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	3	4	4	4	
	3. ¿El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el CNEB y la escuela buscan desarrollar en los estudiantes?	3	3	4	4	
	4. ¿El docente diseña en sus sesiones de aprendizaje los procesos pedagógicos para el logro de las competencias en la enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	4	
	5. ¿El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados?	3	3	4	4	
	6. ¿El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	3	3	4	4	

<p>I3: Recursos Educativos.</p> <p>I4: Diseños de Instrumentos de Evaluación.</p>	7. ¿El docente utiliza diversos recursos materiales, humanos y espacios; dentro y fuera del aula de clase para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	8. ¿El docente organiza el espacio de aprendizaje de manera que sean accesibles y favorezcan el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	9. ¿El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	4	4	4	4	
	10. ¿El docente planifica criterios de evaluación e instrumentos para evaluar las competencias establecidas en el marco del Currículo Nacional?	3	3	4	4	
	11. ¿El docente prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación?	4	3	4	4	
	12. ¿El docente promueve un ambiente acogedor que favorece el logro de los aprendizajes?	3	3	3	4	
	13. ¿El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	3	3	4	4	
	14. ¿El docente promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, normas claras orientadas a los deberes y derechos y al logro de los propósitos?	4	3	4	4	
<p>D2: Enseñanza para el Aprendizaje.</p> <p>I1: Organización del Clima en el aula.</p>	15. ¿El docente desarrolla actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico para el logro de los aprendizajes?	3	4	4	4	
	16. ¿El docente desarrolla entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad y la búsqueda de alternativas de soluciones a situaciones desafiantes y de interés para ellos?	4	4	4	4	

Estrategias de Enseñanza.	I2: de	17. ¿El docente desarrolla estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4	
		18. ¿El docente utiliza instrumentos de evaluación pertinentes para evaluar el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
		19. ¿El docente fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje?	4	4	4	4	
		20. ¿El docente identifica logros y dificultades de los resultados de las evaluaciones para tomar de decisiones y mejorar su práctica de enseñanza?	4	4	4	4	
D3: Reflexión del Aprendizaje	I1: de	21. ¿El docente utiliza estrategias de retroalimentación de los aprendizajes a los estudiantes?	3	3	3	4	Muy bien, interesante los ítems sobre estrategias de evaluación; sugiero enfatizar en evaluación con relación a evidencias de aprendizaje; favorecer la autoevaluación. Ítems 24 y 25 no es lo mismo?
		22. ¿El docente autoevalúa su trabajo e identifica sus fortalezas y debilidades?	3	4	4	4	
		23. ¿El docente autoevalúa su práctica pedagógica de aula y toma decisiones de mejora continua para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
		24. ¿El docente reflexiona sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza?	4	4	4	4	
		25. ¿El docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	4	4	4	4	
D4: Identidad Docente	I1: Autoevaluación de su Desempeño	26. ¿El docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?	4	4	4	4	
		27. ¿El docente se compromete con su propio desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y la de sus estudiantes?	4	4	4	4	
	I2: Superación Profesional.	28. ¿El docente conduce su desempeño según los principios de ética profesional y el cumplimiento de responsabilidades para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación?	4	4	4	4	

<p>I3: Compromiso con su ética profesional.</p>	<p>29. ¿El docente demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad?</p>	4	4	4	4	
	<p>30. ¿El docente asume responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal?</p>	3	3	4	4	



ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Mg. GABY YNGRID RUIZ DE LA CRUZ

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

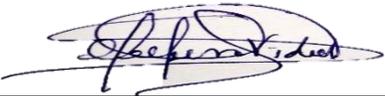
3. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 05 SANTA ANITA DEL NIVEL PRIMARIA (LIMA, 2020)
Línea de investigación:	Descriptiva

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Nunura Vidal Maria del Socorro	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dr. Emilio Rosario Pacahuala	

Santa Anita, 19 de diciembre del 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
9. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
10. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
11. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
12. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

Adaptado

de:

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	GABY YNGRID RUIZ DE LA CRUZ
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad _____50____(años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	EDUCACION INICIAL
Años de experiencia:	25 AÑOS

Cargo que desempeña actualmente:	DIRECTORA
Institución donde labora:	IEI N° 186 VIÑA SAN FRANCISCO
Firma:	 The stamp is circular with the text 'INSTITUTO EDUCATIVO' at the top and '186' in the center. To the right of the stamp is a handwritten signature. Below the signature, the text reads 'Dra. GABRIELA RUIZ DE LA CRUZ' and 'DIRECTORA'.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N^o 1
VARIABLE 1: Liderazgo Pedagógico

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Maria del Socorro Nunura Vidal					
Variable 1:	Variable Independiente.					
Definición Conceptual:	Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems que se administra a los sujetos o individuos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor					
Población:	Directores de las Instituciones Educativas de la RED 05 - Santa Anita (Lima, 2020)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Organización de la IE I1 Indicador 1: Objetivos y metas de los aprendizajes. I2: Gestión de los aprendizajes I3: Clima Escolar.	1. ¿Considera Ud. que su director(a) analiza el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	Los instrumentos están bien redactado y acorde a las dimensiones.
	2. ¿Su director(a) plantea metas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿El director(a) de su I.E evalúa la pertinencia de las metas planteadas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	4. ¿El director(a) orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?	4	4	4	4	
	5. ¿El director(a) promueve la práctica docente basada en la mejora de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	6 ¿El director(a) promueve y participa en el análisis del CNEB para contextualizarlo, adaptarlo y adecuarlo al logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	7 ¿Su director(a) genera un clima escolar entre los miembros de la comunidad educativa basado en el respeto?	4	4	4	4	

I4: Uso del material educativo	8 ¿Su director(a) maneja estrategias de resolución de conflictos de manera pacífica mediante el diálogo, consenso y negociación?	4	4	4	4
	9. ¿El director(a) gestiona el uso de los recursos educativos en beneficio en las metas de aprendizaje?	4	4	4	4
	10. ¿El director(a) promueve el uso de los recursos educativos en la enseñanza de los aprendizajes?	4	4	4	4
D2: Evaluación de la Enseñanza	11. ¿El director(a) monitorea la planificación curricular (unidades didácticas y sesiones de aprendizaje) para el proceso de enseñanza de los aprendizajes en la mejora del desempeño docente?	4	4	4	4
I1: Estrategias de Monitoreo	12. ¿El director(a) monitorea la ejecución del proceso de enseñanza de los aprendizajes para la mejora del desempeño docente?	4	4	4	4
I2: Estrategias de Acompañamiento	13. ¿El director(a) monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes para la mejora del desempeño docente?	4	4	4	4
	14. ¿El director(a) retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje para la mejora del desempeño docente?	4	4	4	4
	15.¿El director(a) implementa un acompañamiento basado en el enfoque crítico-reflexivo para la mejora del desempeño docente?	4	4	4	4
	16. ¿El director(a) promueve el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño docente?	4	4	4	4
	17. ¿El director(a) participa en el trabajo colegiado entre los docentes para fortalecer su desempeño docente?	4	4	4	4
	18. ¿El director(a) genera espacios de intercambio de experiencias entre docentes para fortalecer su	4	4	4	4

TABLA N^o 2
VARIABLE 2 Desempeño Docente

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Maria del Socorro Nunura Vidal					
Variable 2:	Variable Dependiente					
Definición Conceptual:	Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.					
Población:	Docentes de la instituciones educativas de la RED 05 del distrito de Santa Anita nivel primaria (Lima, 2020)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Planificación del Aprendizaje I1: Conocimiento disciplinar.	1. ¿El docente planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta el conocimiento disciplinar?	4	4	4	4	Los ítems planteados tienen relación al desempeño docente.
	2. ¿El docente elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula, teniendo en cuenta las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	3	4	4	4	
I2: Planificación Curricular	3. ¿El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el CNEB y la escuela buscan desarrollar en los estudiantes?	4	4	4	4	
	4. ¿El docente diseña en sus sesiones de aprendizaje los procesos pedagógicos para el logro de las competencias en la enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	4	
	5. ¿El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados?	3	4	4	4	
	6. ¿El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	4	
	7. ¿El docente utiliza diversos recursos materiales, humanos y espacios; dentro y fuera del aula de clase para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
I3: Recursos Educativos.	8. ¿El docente organiza el espacio de aprendizaje de manera que sean	4	4	4	4	

I4: Diseños de Instrumentos de Evaluación.	accesibles y favorezcan el logro de los aprendizajes?					
	9. ¿El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	4	4	4	4	
	10. ¿El docente planifica criterios de evaluación e instrumentos para evaluar las competencias establecidas en el marco del Currículo Nacional?	4	4	4	4	
	11. ¿El docente prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación?	4	4	4	4	
	12. ¿El docente promueve un ambiente acogedor que favorece el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	13. ¿El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4	
	14. ¿El docente promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, normas claras orientadas a los deberes y derechos y al logro de los propósitos?	4	4	4	4	
D2: Enseñanza para el Aprendizaje. I1: Organización del Clima en el aula.	15. ¿El docente desarrolla actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
I2: Estrategias de Enseñanza.	16. ¿El docente desarrolla entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad y la búsqueda de alternativas de soluciones a situaciones desafiantes y de interés para ellos?	4	4	4	4	
	17. ¿El docente desarrolla estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4	
	18. ¿El docente utiliza instrumentos de evaluación pertinentes para evaluar el logro de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	19. ¿El docente fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje?	4	4	4	4	
	20. ¿El docente identifica logros y dificultades de los resultados de las	4	4	4	4	

	evaluaciones para tomar de decisiones y mejorar su práctica de enseñanza?					
D3: Reflexión del Aprendizaje I1: Estrategias de evaluación.	21. ¿El docente utiliza estrategias de retroalimentación de los aprendizajes a los estudiantes?	4	4	4	4	
	22. ¿El docente autoevalúa su trabajo e identifica sus fortalezas y debilidades?	4	4	4	4	
	23. ¿El docente autoevalúa su práctica pedagógica de aula y toma decisiones de mejora continua para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
	24. ¿El docente reflexiona sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza?	4	4	4	4	
	25. ¿El docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	4	4	4	4	
D4: Identidad Docente I1: Autoevaluación de su Desempeño I2: Superación Profesional. I3: Compromiso con su ética profesional.	26. ¿El docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?	4	4	4	4	
	27. ¿El docente se compromete con su propio desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y la de sus estudiantes?	4	4	4	4	
	28. ¿El docente conduce su desempeño según los principios de ética profesional y el cumplimiento de responsabilidades para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación?	4	4	4	4	
	29. ¿El docente demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad?	4	4	4	4	
	30. ¿El docente asume responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal?	4	4	4	4	

Anexo 5: Procesamiento de datos Variable liderazgo pedagógico

ID	DIR	DOC	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	COD D2	COD D2	P21	P22	P23	COD D3	COD D3	P24	P25	P26	P27	P28	P29	D4	COD D4	PUNTAJE GLOBAL	COD LÍNEA	
1	1210	1ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
2	1210	2ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	3	5	5	28	3	143	3
3	1210	2ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	4	5	13	3	5	5	4	5	5	5	29	3	142	3
4	1210	3ª A	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	4	5	5	43	3	5	5	3	13	3	5	4	5	4	5	5	28	3	138	3
5	1210	3ª B	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	48	3	4	5	5	5	5	5	4	4	42	3	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	5	25	3	127	3
6	1210	4ª A	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	4	29	3	143	3
7	1210	4ª C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
8	1210	5ª B	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	51	3	5	5	5	5	5	4	5	5	43	3	5	5	3	13	3	5	4	5	4	5	5	28	3	135	3
9	1210	6ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
10	1210	6ª B	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	3	5	5	5	4	5	5	5	5	44	3	5	5	5	15	3	5		5	4	5	5	24	3	135	3
11	EL BOSQUE	1ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
12	EL BOSQUE	2ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53	3	4	4	4	4	5	5	4	4	39	3	5	5	5	15	3	4	4	4	4	5	5	26	3	133	3
13	EL BOSQUE	3ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
14	EL BOSQUE	4ª B	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48	3	4	4	4	4	5	5	4	4	39	3	4	5	5	14	3	5	5	4	4	4	5	27	3	128	3
15	EL BOSQUE	4ª A	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53	3	5	4	5	5	5	5	4	4	42	3	5	4	5	14	3	5	5	5	4	5	5	29	3	138	3
16	EL BOSQUE	5ª B	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53	3	5	5	4	4	5	5	4	5	42	3	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	3	23	2	130	3
17	EL BOSQUE	5ª C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
18	EL BOSQUE	6ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
19	EL BOSQUE	6ª B	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52	3	5	4	4	5	5	5	4	5	42	3	5	4	5	14	3	5	4	5	4	5	5	28	3	136	3
20	1273 MI PERU	2ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
21	1274 MI PERU	3ª A	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49	3	4	5	5	4	4	4	4	5	39	3	4	4	5	13	3	4	5	5	4	4	5	27	3	128	3
22	1275 MI PERU	3ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
26	1276 MI PERU	3ª C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
27	1277 MI PERU	4ª A	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	5	3	5	4	38	3	4	5	4	13	3	4	4	4	4	5	5	26	3	123	3
28	1278 MI PERU	4ª B	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	144	3
29	1279 MI PERU	4ª C	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	51	3	5	4	5	3	4	4	4	4	37	3	4	5	5	14	3	5	4	3	3	5	3	21	2	123	3
30	1280 MI PERU	4ª D	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53	3	5	5	5	5	5	5	4	44	3	4	4	5	13	3	4	5	5	5	5	5	29	3	139	3	

87	1211 J.M.A	4'A	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	49	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	38	3	5	4	5	14	3	5	4	4	3	5	4	25	3	126	3
88	1211 J.M.A	4'B	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	43	3	1	1	1	1	5	3	5	1	5	23	1	4	5	4	13	3	5	4	4	2	4	3	22	2	101	1
89	1211 J.M.A	5'A	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	3	5	5	5	15	3	5	5	5	4	5	4	28	3	135	3
90	1211 J.M.A	5'B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
91	1211 J.M.A	5'C	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	39	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	27	2	4	3	3	10	2	4	4	4	3	3	3	21	2	97	1
92	1211 J.M.A	6'B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	145	3
93	1211 J.M.A	6'C	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	3	5	5	5	15	3	5	5	5	4	4	4	27	3	137	3
94	1221 MPDB	1'C	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	48	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	3	5	5	5	15	3	5	4	5	4	4	5	27	3	132	3
95	1221 MPDB	3'C	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	30	3	142	3
96	1221 MPDB	5'A	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	3	4	5	5	14	3	5	5	4	4	5	5	28	3	134	3
97	1221 MPDB	5'C	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	41	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	36	3	4	4	4	12	3	3	3	3	3	4	3	19	2	108	1

Procesamiento de datos: Variable Desempeño Docente

ID	D/R	DOC	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	D1	COD D1	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	D2	COD D2	P 18	P 19	P 20	P 21	D3	COD D3	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	D4	COD D4	PUNT GLOB	COD. DESEMP DOCENTE		
1	1210	1ª A	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	131	3
2	1210	2ª A	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	3	5	5	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	3	125	3
3	1210	2ª B	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	120	3
4	1210	3ª A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	123	3
5	1210	3ª B	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	16	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	3	129	3	
6	1210	4ª A	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	3	5	4	5	4	4	4	26	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41	3	132	3		
7	1210	4ª C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	120	3	
8	1210	5ª B	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	51	3	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	4	5	19	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	3	141	3		
9	1210	6ª A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	149	3	
10	1210	6ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	4	5	5	5	4	28	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	148	3	
11	EL BOSQUE	1ª A	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49	3	4	4	4	3	3	3	21	2	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	3	130	3		
12	EL BOSQUE	2ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	19	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42	3	140	3	
13	EL BOSQUE	3ª A	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	50	3	5	5	5	5	4	3	27	3	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	2	121	3		
14	EL BOSQUE	4ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	51	3	5	5	5	5	4	4	28	3	3	5	5	5	18	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	3	141	3		
15	EL BOSQUE	4ª A	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52	3	5	3	5	3	4	3	23	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	3	132	3		
16	EL BOSQUE	5ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	3	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	19	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	3	146	3		
17	EL BOSQUE	5ª C	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	41	3	5	5	5	4	3	3	25	3	3	4	4	4	15	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41	3	122	3		
18	EL BOSQUE	6ª A	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42	3	4	4	5	4	4	3	24	3	4	5	5	5	19	3	5	4	5	3	3	3	4	5	5	37	3	122	3		
19	EL BOSQUE	6ª B	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	43	3	5	5	5	3	3	4	25	3	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	33	2	116	3		
20	1273 MI PERU	2ª B	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34	2	120	3		
21	1274 MI PERU	3ª A	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	52	3	5	5	4	4	4	5	27	3	5	5	5	5	20	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	3	142	3		
22	1275 MI PERU	3ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	150	3		
26	1276 MI PERU	3ª C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	150	3		
27	1277 MI PERU	4ª A	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	121	3		
28	1278 MI PERU	4ª B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	150	3		
29	1279 MI PERU	4ª C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	150	3		
30	1280 MI PERU	4ª D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	150	3		

