



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión del líder educativo y desempeño docente en una
institución de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lezameta Saavedra, Sara Deicy (orcid.org/0000-0002-4627-8484)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la
educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios creador del Universo, a mi amado padre que me guía desde lo alto y a mi familia por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante este tiempo de preparación académica.

Agradecimiento

Al personal académico de la Universidad César Vallejo, a mis mentores José Mercedes Valqui Oxolón, Sara Pamela Sánchez Sandoval y a todas las personas que ayudaron a hacer realidad esta investigación con su apoyo y participación incondicional.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
Anexos	45

Índice de Tablas

Tabla 1	Gestión del líder educativo	16
Tabla 2	Liderazgo para el aprendizaje	17
Tabla 3	Liderazgo distribuido	18
Tabla 4	Justicia social	19
Tabla 5	Resolución de Conflictos	20
Tabla 6	Desempeño docente	21
Tabla 7	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	22
Tabla 8	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	23
Tabla 9	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	24
Tabla 10	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	25
Tabla 11	Resultados de la prueba de normalidad	26
Tabla 12	Correlación entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente	27
Tabla 13	Correlación entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente	28
Tabla 14	Correlación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente	29
Tabla 15	Correlación entre la justicia social y el desempeño docente	29
Tabla 16	Correlación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente	30

Índice de Figuras

Figura 1	Descripción de la Gestión del líder educativo	16
Figura 2	Descripción del liderazgo para el aprendizaje	17
Figura 3	Descripción del Liderazgo distribuido	18
Figura 4	Descripción de la justicia social	19
Figura 5	Descripción de la resolución de conflictos	20
Figura 6	Descripción del Desempeño docente	21
Figura 7	Descripción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	22
Figura 8	Descripción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	23
Figura 9	Descripción de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	24
Figura 10	Descripción del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, nivel correlacional; de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 132 docentes. El muestro fue censal, por lo cual se tomó a toda la población como muestra. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Como resultados descriptivos se obtuvo que la gestión del líder educativo se encuentra en un nivel desfavorable en 31,8%. Igualmente, el desempeño docente, se encuentra en un nivel malo en 31,1%. De igual manera en relación a los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman a un nivel de significancia de 0,01 de 0,916. Igualmente, el valor de significancia obtenido fue 0,00 ($p < 0.005$) por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Es decir, que existe una relación significativa entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Palabras clave: Gestión de líder educativo, Desempeño docente, Liderazgo.

Abstract

The objective of the research was to determine the level of relationship between the management of the educational leader and the teaching performance in a public Educational Institution of Lima 2022. The research was basic, non-experimental design, correlational level, quantitative and cross-sectional approach. The sample consisted of 132 teachers. The sample was census, for which the entire population was taken as a sample. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. As descriptive results, it was obtained that the management of the educational leader is at an unfavorable level in 31.8%. Similarly, teaching performance is at a poor level at 31.1%. Likewise, in relation to the inferential results, a Spearman correlation coefficient was obtained at a significance level of 0.01 of 0.916. Likewise, the significance value obtained was 0.00 ($p < 0.005$), therefore, the null hypothesis was rejected, and the alternative hypothesis was accepted. That is, there is a significant relationship between the management of the educational leader and the teaching performance in a public Educational Institution of Lima 2022.

Keywords: Educational leader management, Teaching performance, Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La comunidad internacional otorga un gran valor a la formación de líderes educativos, y esto se refleja en la mayor atención que los gobiernos de todo el mundo prestan a los líderes educativos como los principales administradores de los éxitos de las instituciones educativas. Hay una escasez de liderazgo transformador en muchas instituciones educativas, lo que tiene un impacto en la eficacia de los educadores. El éxito en la gestión de líderes educativos en una escuela o universidad requiere un enfoque holístico que abarque todo el alcance del trabajo que realiza cada director en la institución que dirige para maximizar la eficacia de la enseñanza (Vedhathiri, 2020).

La forma en la cual los docentes fomentan el liderazgo académico ha sido muy importante en las últimas décadas para los educadores latinoamericanos. A raíz de su enfoque tanto en la formación de profesionales como en la expansión del conocimiento, los institutos de formación docente desempeñan un papel vital en la sociedad al proporcionar líderes educativos calificados que sean capaces de lograr llegar a los más altos niveles de calidad. Los líderes educativos deben ser capacitados por instituciones sólidas tanto académica como administrativamente. Las escuelas de educación superior valoran los puestos administrativos porque tienen la tarea de guiar a la institución hacia su visión a largo plazo (Martin et al. 2020).

Según, Gonzáles (2021) el desempeño de los docentes es un componente crítico que debe ser revisado para poder impartir una enseñanza eficaz, independientemente de la calidad del diseño curricular o de los fondos escolares. A fin de poder dar respuesta a las necesidades de la sociedad y del momento actual, la docencia es vital. Como parte de su trabajo, tiene la tarea de brindar apoyo a los estudiantes con lo cual se busca lograr un desarrollo profesional. Como resultado, los maestros pueden utilizar los criterios para medir su desempeño en el salón de clases como referencia. Los estudiantes pueden usar a sus maestros como una guía para la autorreflexión y la mejora, ya que sus comportamientos y tácticas están predeterminados.

En las últimas décadas, los cambios educativos a nivel nacional se han realizado en exceso y se han adaptado a las tendencias pedagógicas

contemporáneas. Existe una falta de liderazgo educativo en la sociedad peruana, y estas mejoras no son adecuadas para enfrentar este problema. Una de las razones de esto es que las políticas educativas de cada autoridad tienden a ser inconsistentes y mal ejecutadas a lo largo del tiempo, lo que resulta en políticas contradictorias y poco útiles. Los problemas de padres-maestro-director de escuela deben ser abordados, aunque las organizaciones descentralizadas locales (UGEL) y las entidades educativas descentralizadas (DRE) rara vez interfieren (Meza y Ramos, 2021).

Cuando se trata de educación, las instituciones educativas de Lima se ven afectadas por la falta de enfoque en la educación. Para que los instructores hagan bien su trabajo y los estudiantes obtengan los frutos de su trabajo, las instituciones educativas deben proporcionar suficientes recursos. También existe la preocupación de que esto influya en el aprendizaje dentro de la comunidad educativa. Los administradores de la educación pueden tener un buen impacto en el desempeño de los docentes si se enfocan en el componente pedagógico, apoyan el desarrollo docente, aseguran suficientes recursos y crean condiciones de enseñanza óptimas.

En relación con lo expresando se planteó como problemática general de la investigación: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022?. Las problemáticas específicas que se plantearon fueron: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública?, ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública? y ¿Cuál es el nivel de relación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública?.

Dado que los factores que se investigan se comprenden más a fondo, este estudio tiene una justificación teórica y servirá como guía para futuras investigaciones. Los resultados permitirán un liderazgo educativo basado en principios y valores sólidos para ayudar a los maestros a mejorar sus habilidades, por lo cual se justifica de manera práctica. Además, los hallazgos del estudio ayudarán a las instituciones educativas a gestionar de manera efectiva a sus líderes

educativos, así como a mejorar su eficacia docente mediante el uso de procesos adecuados. Para la justificación metodológica, las herramientas que se elaboraron

dentro de la investigación podrán ser evaluados y empleados en distintas investigaciones. Los docentes podrán utilizar los resultados del estudio para realizar su trabajo de manera más eficiente, lo cual es importante para la justificación social

El objetivo general que se planteó fue: determinar el nivel de relación entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022. De igual manera se plantearon objetivos específicos en base al dimensionamiento de la variable gestión de líder educativos, los cuales fueron: determinar el nivel de relación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, determinar el nivel de relación entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, determinar el nivel de relación entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública y determinar el nivel de relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública.

La hipótesis general formulada fue: Existe relación significativa entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022. Las hipótesis específicas que se plantearon fueron: existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, existe relación significativa entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, existe relación significativa entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública y existe relación significativa entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Maita et al. (2022) el propósito de la investigación fue conocer la asociación entre la eficacia docente y el liderazgo de gestión en un entorno en línea. Se diseñó siguiendo un enfoque de naturaleza cuantitativa y corte transaccional. Se usó la encuesta y el cuestionario. La muestra la conformaron 70 educadores. Se destaca que el grado de liderazgo gerencial es de 3.3 %, 91.7 % y un máximo de 5 % en base a los resultados del estudio. El desempeño docente es deficiente en el 1,7%, nivel promedio en el 93,3% y bueno con un 5%. Con un valor de 0.898**, se confirma la correlación de las variables. La conclusión permite evidenciar que los administradores escolares enfatizan los deberes de gestión interna, lo que significa que la sociedad educativa está involucrada. A partir de las ideas producidas en el estudio se construirá un marco teórico adecuado y los datos obtenidos permitirán la discusión.

Zamora y Zea (2019) buscaron conocer la asociación entre el liderazgo y desempeño en profesionales que se dedican a la educación. Se diseñó siguiendo un diseño no experimental, enfoque de naturaleza cuantitativa y corte transaccional. Se usó la encuesta y el cuestionario administrados a una muestra de 60 instructores y 7 administradores. Los resultados permiten confirmar la correlación entre las variables. Además, el 61,2% de los participantes en la investigación refirieron que el liderazgo ejecutivo se encuentra en nivel medio, se logró obtener un coeficiente de 0,527, lo que indica un vínculo moderado. Debido a que los datos de este estudio no se distribuyen de manera normal, el aporte para la presente investigación será el uso del coeficiente de Spearman, el cual se usará en la prueba de hipótesis.

Vásquez et al. (2022) realizaron con el fin de confirmar una correlación entre el liderazgo educativo y el desempeño de los profesionales que se dedican a la educación. En la investigación se utilizaron enfoques cuantitativos y transversales, con la participación de 75 personas. El cuestionario fue el instrumento y la encuesta la técnica. Según los resultados, el coeficiente de Spearman fue de 0,543 y su significación fue inferior a 0,005. Cuando se implementa un buen sistema de gestión de liderazgo educativo, el desempeño docente será adecuado. Los métodos y/o enfoques cuantitativos que se utilizaron, se seguirán en la presente investigación.

Toledo (2020) realizó una investigación con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta por 60 docentes. De acuerdo con los hallazgos de la investigación, el 30 % del liderazgo administrativo se encuentra en un nivel excelente, el 40 % en nivel distinguido; el 20 % bueno y el 10 % regular. Los participantes estuvieron de acuerdo con el 40% del desempeño docente, se mostraron indiferentes con el 40% y en desacuerdo con el 20% del desempeño docente. Como último punto, argumentan que el liderazgo educativo lo maneja principalmente la gestión del director, que se caracteriza por un comportamiento correcto y agradable, que facilita un desempeño aceptable en el trabajo. Para verificar la asociación entre estas variables, se consideró que se justificaba el grado razonable de concordancia. La contribución de la investigación fue en relación con el diseño ya que no habrá absolutamente ninguna modificación de las variables de estudio y solo se tomarán datos en un solo comportamiento en un único periodo de tiempo.

Calderón (2018) realizó una investigación con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta por 54 docentes. Se usó la encuesta y el instrumento. El análisis mediante el coeficiente de Pearson confirmó que existe relación, con un valor de 0,70 lo que confirma una relación, con el fin de verificar la hipótesis. Como resultado del enfoque realizado en el estudio, que permitía la recolección de datos de los instrumentos en un solo instante de tiempo, en la presente investigación se utilizará este diseño ya que se tiene en cuenta la accesibilidad de un grupo de estudio.

Arana y Coronado (2017) realizó una investigación en el ámbito nacional con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta por 48 docentes. El cuestionario fue el instrumento y la encuesta la técnica. Según los datos, hay un rango bajo del 12,5 %, medio del 37,5 % y alto del 50% para el ejercicio de enseñanza. A la luz de un nivel de significación inferior a

0,005, los investigadores encontraron una fuerte correlación y concluyeron que si el liderazgo educativo está bien gestionado, los docentes tendrán un buen desempeño. La conclusión permitió confirmar la relación con un valor de significancia que fue menor a 0,005. La contribución de la investigación será en cuanto al enfoque en que se planteó, en ese sentido permitirá cuantificar los datos en las dimensiones e indicadores.

Córdova (2019) realizó una investigación con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta por 50 docentes. El cuestionario fue el instrumento y la encuesta la técnica. Más de la mitad de los instructores evaluados tuvieron un desempeño aceptable, según los resultados. Los datos que pueden clasificarse como "proceso" representan la mitad de todos los datos recopilados. Se ha establecido una correlación sustancial entre las variables de investigación, lo que indica que el rendimiento en el aula mejora con un aumento en el liderazgo educativo. En consecuencia, este estudio contribuye a la justificación teórica de las variables en el sentido de que pretende ampliar nuestro conocimiento de las variables en condiciones hasta ahora desconocidas.

León (2021) realizó una investigación con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta por 14 docentes.. Los hallazgos demuestran que el liderazgo educativo es pobre en 0%, moderado en 71,4% y fuerte en 28,6%. Se pudo establecer un vínculo bastante fuerte entre los elementos que impulsaron esta investigación. El cuestionario y la encuesta se utilizaron en este estudio servirán de aporte, ya que los indicadores están ordenados de acuerdo con indicadores similares a los de la presente investigación.

Ordinola (2019) realizó una investigación con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta

por 40 docentes. El cuestionario fue el instrumento y la encuesta la técnica. El liderazgo gerencial está en 40%, medio en 60% y bajo en 0%, mientras que el desempeño instruccional está en 37%, medio en 63% y bajo en 0%, según las conclusiones del estudio. Asimismo, la existencia de una relación entre las variables quedo demostrada, con un valor de significancia menor a 0.05. De acuerdo con este estudio, se utilizó la misma cantidad de contribución para identificar una correlación entre las variables que se están estudiando, y esta se evalúa mediante un coeficiente.

Aguilar y Alayo (2018) realizó una investigación con el fin de determinar si existe una correlación entre el liderazgo administrativo de los profesionales de la educación y su desempeño, se realizó de manera cuantitativa, no se realizaron manipulación de variables y el nivel fue correlacional. La muestra fue compuesta por 52 docentes. El cuestionario fue el instrumento y la encuesta la técnica. Se encontró que el desempeño laboral de la era deficiente con un 15,4 %, medio con un 76,0 % y alto con un 9,6 %, para el liderazgo educativo el nivel fue 19,2 % bajo, medio con un 76,9 % y alto con un 3,8 %. Los resultados mostraron una conexión entre las variables investigadas. En cuanto a la contribución del investigador, se basará en niveles ordinales, alto-medio-bajo; esta misma estructura se utilizará en esta investigación.

Según Lupano y Castro (2006) la gestión del líder educativo tiene su fundamento en las siguientes teorías: Teoría de la contingencia, Fiedler (1978) indica que según esta teoría, el buen liderazgo está influenciado por tres circunstancias específicas. Como resultado de estos dos elementos, se puede construir una organización exitosa (Antoni, 2020).

Evans y House (1971) señalan a la teoría de las metas. Motivar a sus empleados, en su opinión, puede lograrse convenciéndolos de que un gran esfuerzo puede producir grandes resultados. De acuerdo con Kerr y Jermier (1978) se fundamenta en la teoría de los sustitutos del liderazgo, un líder puede incluso no ser necesario en ciertas situaciones. Los conocimientos y habilidades de los subordinados, la definición de sus roles y la estructura de la organización son solo algunos ejemplos de estos factores. El liderazgo pierde su efectividad cuando incorpora estos componentes (Carreño y Croda, 2020). De acuerdo con Vroom y Yetton (1973) Debido a su dependencia del contexto en el que se producen, la

teoría de la decisión normativa sugiere muchas técnicas para generar juicios que puedan conducir a instrucciones efectivas. Las reuniones pueden hacer uso de una variedad de enfoques, incluidas las discusiones individuales y grupales, así como el empleo de líderes autoritarios (Stover et al. 2017).

De acuerdo con Fiedler y García (1987) La teoría de los recursos cognitivos. El apoyo grupal, la tensión interpersonal y la complejidad de la tarea son factores que influyen en los procesos cognitivos (Manrique, 2020). De acuerdo con Para Wofford (1982) el estudio de cómo funcionan las cosas en concierto. La competencia para realizar tareas, la voluntad de completar tareas, los deberes claros y adecuados y las restricciones contextuales tienen un impacto en el desempeño de los subordinados (Gonnet, 2020).

Según Sierra (2016) la gestión del líder educativo Tanto el director como el instructor en el aula son los responsables de implementar esta estrategia. Ambos juegan un papel vital en el proceso educativo. El liderazgo gerencial en su centro educativo debe estar enfocado en encontrar nuevos métodos. Según Ferreira (2021) señaló que los modelos administrativos que suministran conocimiento técnico a los ejecutivos de una organización influyen en el progreso de la organización.

Arias-Párraga y Wong-Valero (2020) señala que está demostrado que las instituciones educativas no pueden subsistir si no tienen objetivos claros e ideas laborales adecuadas. Para Sierra (2016) la manera en la que se dimensiona la gestión de líder educativo es: resolución de conflictos, justicia social, liderazgo distribuido y liderazgo para el aprendizaje. Para el liderazgo en el aprendizaje, indica que es importante conectar el aprendizaje de los estudiantes con el liderazgo. El equipo directivo del centro educativo es el responsable de que los estudiantes tengan una base sólida en las habilidades básicas. Los educadores deben concentrar su liderazgo en el aprendizaje para fomentar el progreso de los estudiantes como objetivo unificador.

Sierra (2016) señala que las técnicas más innovadoras del liderazgo enfatizan las actividades de conexión horizontal entre sus miembros y vigila los procesos sociales que intervienen en la transformación y la innovación. El liderazgo educativo prioriza las relaciones por encima de las acciones debido a la importancia del ámbito social en las empresas.

Sierra (2016) señala que se debe fomentar una educación integral para todos los estudiantes. El paradigma de la justicia social y el liderazgo educativo tienen como objetivo la comprensión y valoración de la diversidad. El liderazgo educativo se centra en eliminar las disparidades sociales, especialmente en el sector educativo. Asimismo, de acuerdo con Sierra (2016) para la dimensión resolución de conflictos, El liderazgo transformacional busca una mejora en la capacidad de los instructores para manejar las emociones y resolver problemas de forma iterativa, lo que da como resultado un entorno escolar mejorado. La construcción de culturas colaborativas es otro lugar donde pueden tener lugar estas actividades transformadoras.

Criollo et al. (2017) indica que en relación con las teorías relacionadas al desempeño docente, la autoeficacia es una teoría que enfatiza la importancia de la autoconciencia y la autoeficacia, y esta idea está dirigida por el progreso intelectual. Asimismo, Domínguez-Lara y Fernández-Arata (2019) indican que para enfatizar hasta qué punto los factores personales, de actitud y ambientales tienen un papel en la conducta de una persona en lugar de solo su libre albedrío. Igualmente, Covarrubias y Mendoza (2016) señalan que como resultado de las experiencias de dominación, persuasiones vicarias, interpersonales y emocionales surge la autoeficacia. Cuando se trata de persuadir a otros, la persuasión vicaria e interpersonal se enfoca en influir en los demás, mientras que la persuasión afectiva y emocional se enfoca en influir en los estados emocionales de las personas.

Gálvez y Milla (2018) señalan que en términos de competencia y motivación para el desempeño de los instructores, así como la felicidad en el trabajo y el desempeño de los docentes, explique cómo se conectan estas nociones. Veytia y Contreras (2018) indican que se puede demostrar que las emociones de disfrute de los empleados están fuertemente ligadas al crecimiento de sus habilidades y los componentes que han sido descubiertos.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) el desempeño docente, son los procesos que realiza un docente para avanzar en su rol de educador de niños y adolescentes. Igualmente, Guadalupe et al. (2020) argumentan que es esencial adquirir las habilidades y actitudes necesarias para manejar circunstancias difíciles.

Achata (2018) señala que el trabajo de los profesionales de la educación se evalúe en función de su desempeño laboral, según señalo la institución de la educación peruana a través del Ministerio de Educación (MINEDU) se describen un total de 8 competencias, en primera instancia, el énfasis está en satisfacer los requisitos individuales de los alumnos. Usando materiales que serán examinados en el futuro, la planificación del currículo conecta el aprendizaje de los estudiantes con las actividades de instrucción al establecer un vínculo entre ellos. Tres de las competencias se enfocan en la enseñanza en las aulas de estudio.

De acuerdo con lo señalado, por la institución de la educación peruana a través del Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) el dimensionamiento del desempeño docente fue: enseñanza para el aprendizaje, señala la necesidad de considerar los diversos orígenes culturales y étnicos de los alumnos al planificar las lecciones. Para crear un ambiente de aprendizaje feliz, el instructor utiliza varias estrategias, herramientas y evaluaciones para respetar las características únicas de cada estudiante. Preparación para el aprendizaje, el conocimiento de los temas de la disciplina, los recursos, los procedimientos y la evaluación del aprendizaje están todos bajo el ámbito de este conjunto de habilidades cuando se trata del desarrollo del plan de estudios. La participación en la gestión en los centros estudiantiles y en la comunidad, se basa en la importancia de canales abiertos de comunicación y la implementación adecuada de reglas y procedimientos para todas las partes involucradas. La identidad de profesionalidad docente, la institución de la educación peruana a través del Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) señala que el uso de estrategias de enseñanza que incluyen comunidades de aprendizaje, círculos y colaboración para compartir técnicas educativas efectivas.

III. METODOLOGÍA

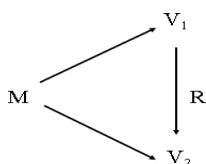
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación que se llevó a cabo fue básica. Ñaupas et al. (2018) indica que en este tipo de estudio las investigaciones permanecen en el marco teórico, describiendo los fenómenos del medio ambiente que se investiga sin realizar modificaciones.

De igual manera, se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que en este tipo de enfoque los datos cuantitativos se recopilan y analizan utilizando una estrategia definida por el investigador.

Asimismo, el diseño fue no experimental y el corte fue transversal. Arias (2020) lo definió como el proceso de observar que los fenómenos que tienen lugar en un lugar determinado sin alterar ni manipular las variables. Las investigaciones realizadas de manera transversal se denominan "transeccionales", ya que recopilan todos los datos necesarios para la indagación en un momento dado.

El nivel fue correlacional. En se sentido Escudero (2017) señala que en este nivel se busca una relación entre dos variables analizando la correlación entre ellas mediante un coeficiente estadístico, en base a las hipótesis establecidas previamente en la investigación.



Nota. Escudero (2017)

Dónde:

M: Muestra analizada

V₁: Gestión del líder educativo

V₂: Desempeño Docente

R: Relación de variables.

3.2 Variables y operacionalización

Para la variable gestión del líder educativo. De acuerdo con Sierra (2016) los directores de las instituciones educativas, así como los instructores en las clases, controlan al líder educativo; ambas posiciones son cruciales en el sistema de educación. El liderazgo gerencial en una institución educativa debe estar enfocado en encontrar métodos para incrementar de manera continua la calidad de la enseñanza para los estudiantes. La gestión del líder educativo se medirá en las dimensiones: liderazgo distribuido, justicia social, liderazgo para el aprendizaje y resolución de conflictos.

Martínez-Chairez et al. (2016), señalan que el desempeño de los individuos que se desempeñan en la docencia es el conjunto de cada paso que realiza para desarrollar las labores estudiantiles, que consisten en instruir a los estudiantes en los diversos cursos. Con relación al dimensionamiento de la variable, se consideraron, participación en la gestión de la escuela articulada, preparación para el aprendizaje de los estudiantes desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y enseñanza para el aprendizaje.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de un estudio está compuesta por una variedad de individuos que comparten características y puede ser finita o infinita (Arias, 2020). La población estuvo compuesta por 132 docentes. De acuerdo con el criterio de inclusión, solo se incluyeron profesionales que hayan sido contratados o contratados, independientemente del género. De igual manera también se tuvo en cuenta a los docentes de primaria. Se decidió que los instructores que no pudieran o no quisieran participar en la encuesta serían omitidos de la investigación.

Baena (2017) indica que la muestra, se entiende como una parte tomada de la población general para el propósito del estudio. Considerando el tamaño de la población se usó una muestra del tipo censo. Bernal (2016) indica que para crear la muestra de tipo censo, los investigadores deben considerar cada unidad de investigación como una muestra prospectiva. En consecuencia, los individuos a estudiar se denominan censales ya que son a la vez población y muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó fue la encuesta. Caballero (2014) señala que es la manera cómo se pueden recopilar datos en la muestra de investigación sin afectar su entorno utilizando una serie de procedimientos y etapas. De igual forma, el cuestionario fue usado como instrumento. El cuestionario es la herramienta elaborada en base a preguntas estructuradas, basada en los objetivos de la investigación (Hernández y Mendoza 2018)

A fin de realizar la evaluación de la gestión de líder educativo, se utilizó el cuestionario de liderazgo educativo, cuyo autor fue Sabando (2020), Cuenta con 22 ítems, mediante los índices, (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Además, los niveles fueron de tipo ordinal: muy favorable, favorable, poco favorable, desfavorable.

Asimismo, para realizar la evaluación del desempeño docente se dio uso del cuestionario de autoría del Ministerio de Educación (MINEDU, 2018), Andújar (2018) realizó una adaptación, contiene 30 ítems, mediante las opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, los rangos de la variable fueron en escala ordinal: muy bueno, bueno, regular y malo.

Bernal (2016) indica que la validación de un instrumento consiste en la verificación y análisis del contenido que se elaboró en base al objetivo principal del estudio. Para ejecutar la validación del instrumento, se usó el juicio de expertos. Galicia et al. (2018) señalan que para certificar que el instrumento y los métodos a utilizar sean los correctos es necesario la opinión de expertos y/o profesionales con experiencia. Se contactó a tres expertos en cada uno de estos campos y se les envió una carta de presentación con los datos esenciales. De esta forma, la validez y aplicabilidad del instrumento fueron establecidas por la validación de cada profesional. Los resultados se muestran en el anexo 7.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la confiabilidad de una herramienta está determinada por qué tan bien funciona el instrumento y qué tan bien se correlaciona con los datos que recopila. Se utilizó la estadística Alfa de Cronbach para evaluar qué tan bien se podía confiar en los instrumentos en esta investigación. Se realizó una prueba denominada piloto la cual estuvo formada por 20 profesionales de la educación.

El instrumento de gestión de líder educativo obtuvo un valor 0.824 en el Alpha de Cronbach, lo que lo califica como confiable. Además, la prueba de confiabilidad para el instrumento del desempeño docente revela un puntaje de 0,831, lo que se considera confiable.

3.5. Procedimientos

Se obtuvieron los permisos y las constancias para realizar la investigación de parte de la Institución educativa para la juntar datos y ahora la encuesta puede ser administrada a los instructores que están participando en la investigación. Para realizar esta encuesta virtual se utilizó el formulario de Google. Luego de la recolección de los datos, se desarrolló un repositorio de datos en la herramienta de cálculo Excel, donde se estructuraron y ordenaron las dimensiones. Luego, se realizaron análisis descriptivos e inferenciales utilizando un software estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron hojas de cálculo de Excel para almacenar los datos recopilados por el equipo. Fue necesario utilizar todos los datos adquiridos para hacer el análisis estadístico de cada indicador. Como resultado, se recopilaron datos descriptivos e inferenciales. En cuanto al apartado descriptivo, Ñaupas et al. (2018) afirman que esto se utiliza para ofrecer una visión general de los datos en estudio. Es importante recordar que estas estadísticas no utilizan conceptos probabilísticos para llegar a sus resultados.

Arroyo (2020) define la estadística descriptiva como una variedad de técnicas para describir y calificar grupos de datos sin emitir ningún juicio. En este caso, se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos en el análisis descriptivo. También se requirió una prueba a fin de conocer de qué manera de distribuyen los datos que fueron recolectados. Como la cantidad de datos superó los 50 elementos, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Ramirez y Polack 2020). La estadística inferencial, tal como la definen Flores et al. (2017), es un conjunto de métodos a fin de conocer cómo se comporta la población a partir de una muestra. Además, establece que se puede utilizar para derivar inferencias en base a la población.

Este estudio empleó el coeficiente de Spearman ya que la información obtenida no siguió una distribución normal. Como señala Baena (2017), este coeficiente compara los rangos de cada grupo e implica que evalúa el vínculo lineal.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo la Resolución Rectoral 110-2022-VI-UCV, se siguió el proceso para la elaboración de la investigación a fin de que cumpla con las normas de la institución. Además, las citas en la bibliografía reconocieron los temas tratados en esta investigación. La estructura y el estilo del contenido también cumplen con los requisitos de la séptima edición de APA. De manera similar, la información obtenida de las preguntas de la encuesta proporciona evidencia confiable del estado actual de la organización. Quienes participaron en la encuesta fueron anónimos y sus respuestas no se hicieron públicas de ninguna manera.

En cuanto a la beneficencia, según Paz (2018), es un deber ético proteger los intereses de las personas involucradas en un estudio de fines académicos, se busca aumentar los beneficios y minimizar los riesgos que puedan derivar en un probable daño o perjuicio. Las contingencias son aceptables en relación con los beneficios esperados, y el diseño se basa en buenos conceptos científicos, según esta definición. Como resultado, es necesario abordar el bienestar de los participantes.

También es un requisito ético clave evitar dañar de cualquier forma a los sujetos de estudio, tal y como afirman Roqué-Sánchez y Macpherson (2018), en lo que se refiere a la no maleficencia en la investigación. Por lo tanto, los métodos y los datos recopilados de los sujetos que serán entrevistados como parte de la investigación se utilizarán sin causar ningún daño a nadie. Rodríguez et al. (2020) afirman que para cumplir con el concepto de justicia es necesario no solo reconocer y asimilar los principios fundamentales, sino también investigar diligentemente los resultados positivos de los esfuerzos investigativos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

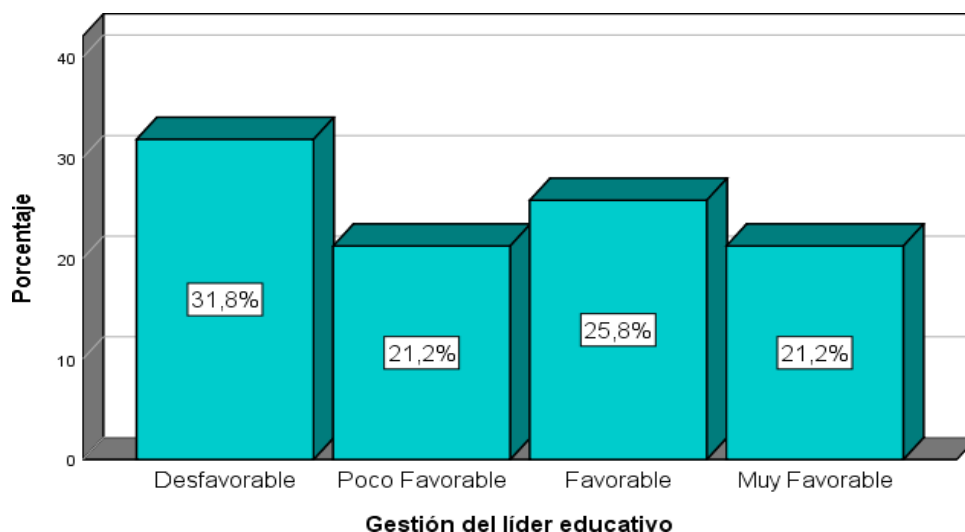
Niveles y frecuencias de la gestión del líder educativo

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Desfavorable	42	31,8
Poco Favorable	28	21,2
Favorable	34	25,8
Muy Favorable	28	21,2
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Descripción de los niveles de la gestión del líder educativo



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 1 y tabla 1, la variable gestión del líder educativo en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública, se observa que para 42 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 31,8%, para 28 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 21,2%, para 34 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 25,8%; finalmente para 28 docentes el nivel fue muy favorable en un el 21,2%.

Tabla 2

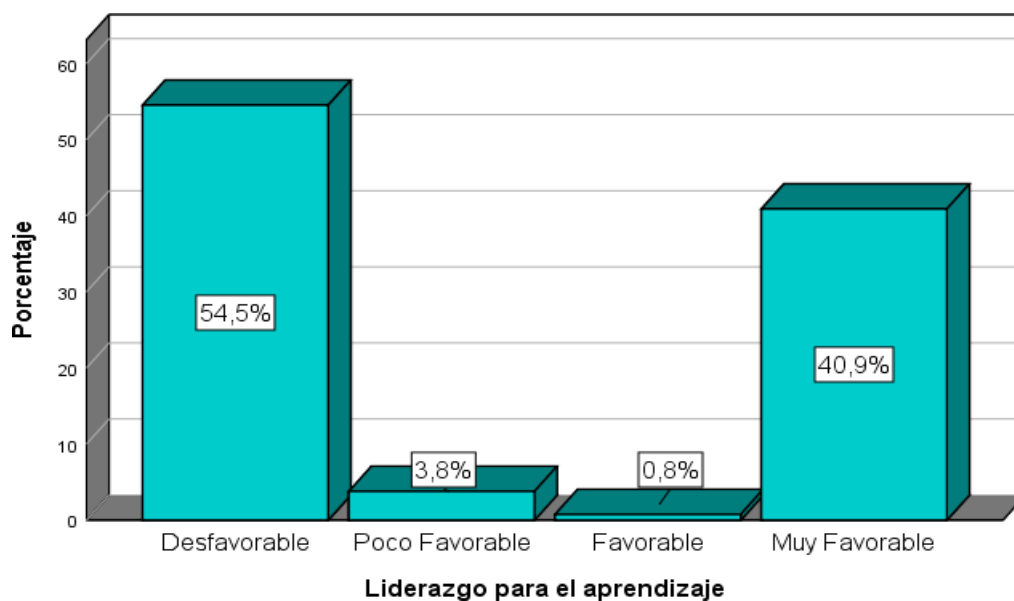
Niveles y frecuencias del liderazgo para el aprendizaje

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Desfavorable	72	54,5
Poco Favorable	5	3,8
Favorable	1	0,8
Muy Favorable	54	40,9
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Descripción de los niveles del liderazgo para el aprendizaje



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 2 y tabla 2, la dimensión liderazgo del aprendizaje en profesionales que se dedican a la educación de una Institución Educativa pública, se observa que para 72 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 54,5%, para 5 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 3,8%, para 1 profesional de educación el nivel fue favorable en un 0,8%; finalmente para 54 docentes el nivel fue muy favorable en un el 40,9%.

Tabla 3

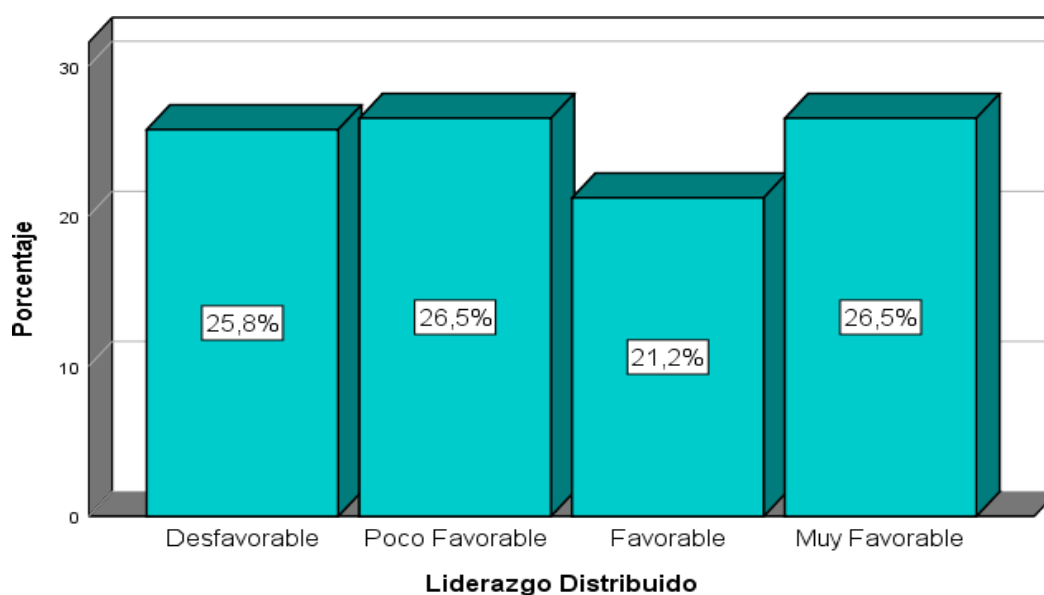
Niveles y frecuencias de la dimensión liderazgo que de distribuye

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Desfavorable	34	25,8
Poco Favorable	35	26,5
Favorable	28	21,2
Muy Favorable	35	26,5
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Descripción de los niveles del liderazgo distribuido



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 3 y tabla 3, la dimensión liderazgo que se distribuye en profesionales que se dedican a la educación de una Institución Educativa pública, se observa que para 34 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 25,8%, para 35 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 26,6%, para 28 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 21,2%; finalmente para 35 docentes el nivel fue muy favorable en un el 26,5%.

Tabla 4

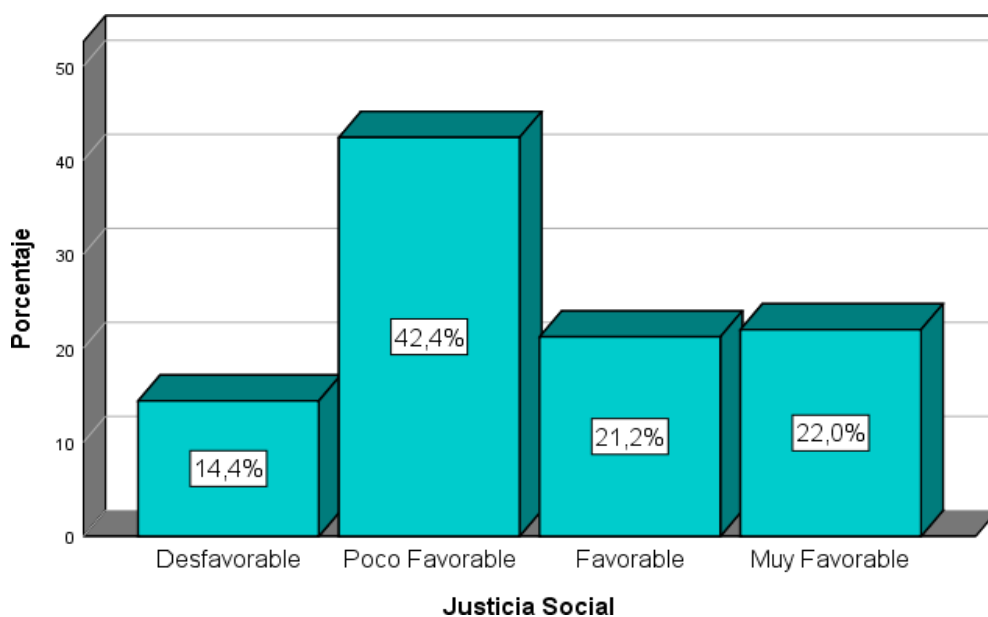
Niveles y frecuencias de la dimensión justicia de la sociedad

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Desfavorable	19	14,4
Poco Favorable	56	42,4
Favorable	28	21,2
Muy Favorable	29	22,0
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Descripción de los niveles de la justicia de la sociedad



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 4 y tabla 4, la dimensión Justicia social en docentes de una Institución Educativa pública, se observa que para 19 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 14,4%, para 56 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 42,4%, para 28 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 21,2%; finalmente para 29 docentes el nivel fue muy favorable en un el 22,0%.

Tabla 5

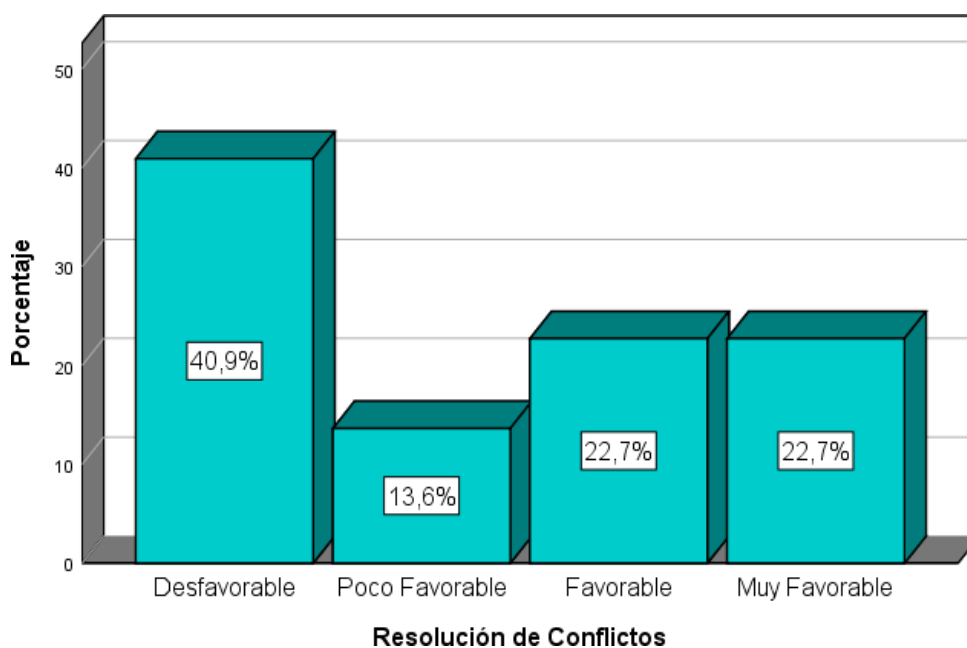
Niveles y frecuencias de la dimensión resolución de Conflictos

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Desfavorable	54	40,9
Poco Favorable	18	13,6
Favorable	30	22,7
Muy Favorable	30	22,7
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Descripción de los niveles de la resolución de conflictos



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 5 y tabla 5, la dimensión resolución de conflictos en docentes de una Institución Educativa pública, se observa que para 54 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 40,9%, para 18 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 13,6%, para 30 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 22,7%; finalmente para 30 docentes el nivel fue muy favorable en un el 22,7%.

Tabla 6

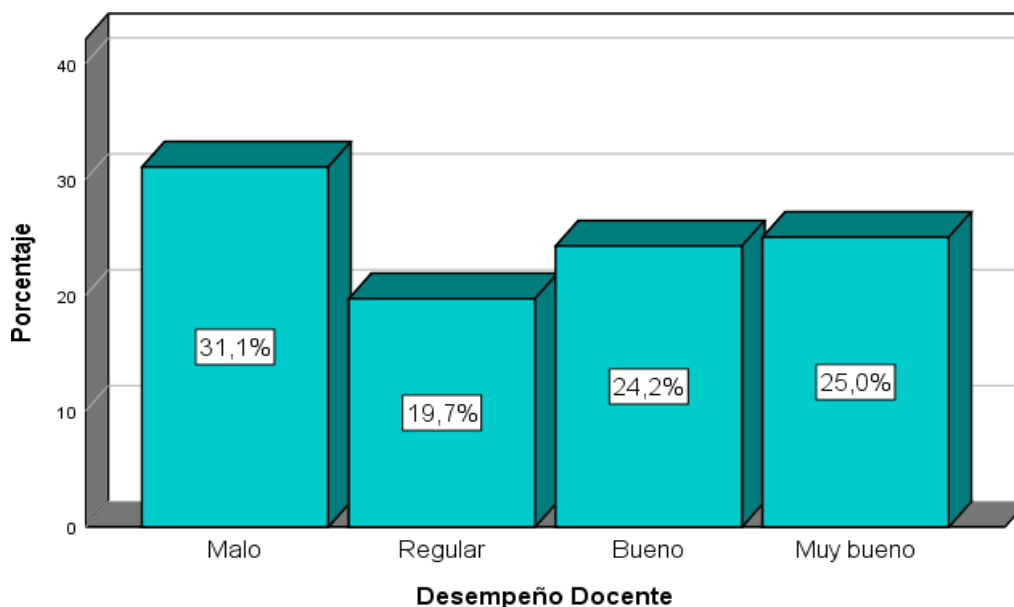
Niveles y frecuencias del desempeño docente

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	41	31,1
Regular	26	19,7
Bueno	32	24,2
Muy bueno	33	25,0
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Descripción de los niveles del desempeño docente



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 6 y tabla 6, la variable desenvolvimiento docente en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública, se observa que para 41 docentes el nivel es malo lo cual representa el 31,1%, para 26 el nivel fue regular lo cual representa el 19,7%, para 32 profesionales de educación el nivel fue bueno en un 24,2%; finalmente para 33 docentes el nivel fue muy bueno en un el 25,0%.

Tabla 7

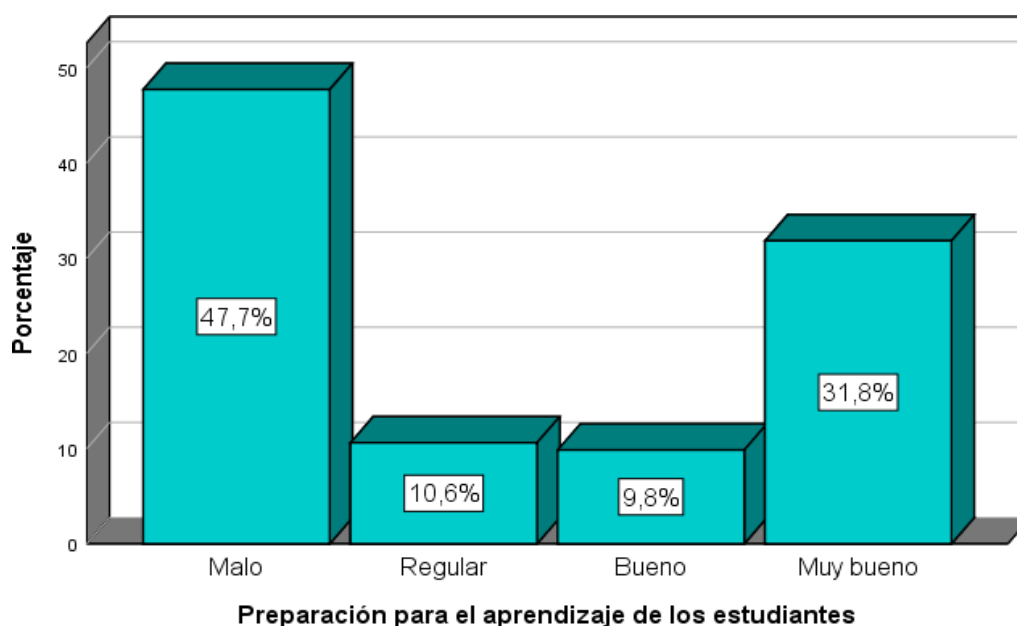
Niveles y frecuencias de la preparación para el aprendizaje

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	63	47,7
Regular	14	10,6
Bueno	13	9,8
Muy bueno	42	31,8
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Descripción de los niveles de la preparación para el aprendizaje



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 7 y tabla 7, de la preparación para el aprendizaje, se observa que para 53 docentes el nivel es malo lo cual representa el 47,7%, para 14 el nivel fue regular lo cual representa el 10,6%, para 13 profesionales de educación el nivel fue bueno en un 9,8%; finalmente para 42 docentes el nivel fue muy bueno en un el 31,8%.

Tabla 8

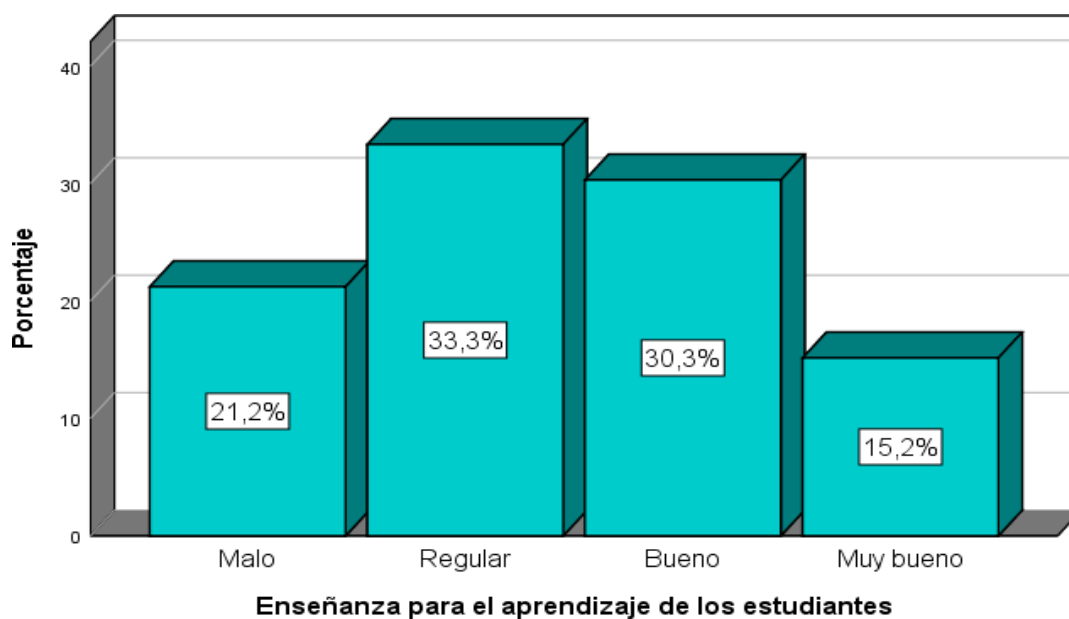
Niveles y frecuencias de la enseñanza para el aprendizaje

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	28	21,2
Regular	44	33,3
Bueno	40	30,3
Muy bueno	20	15,2
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Descripción de los niveles de la enseñanza para el aprendizaje



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 8 y tabla 8, la la enseñanza para en el aprendizaje, se puede verificar que para 28 docentes el nivel es malo lo cual representa el 21,2%, para 44 el nivel fue regular lo cual representa el 33,3%, para 40 profesionales de educación el nivel fue bueno en un 30,3%; finalmente para 20 docentes el nivel fue muy bueno en un el 15,2%.

Tabla 9

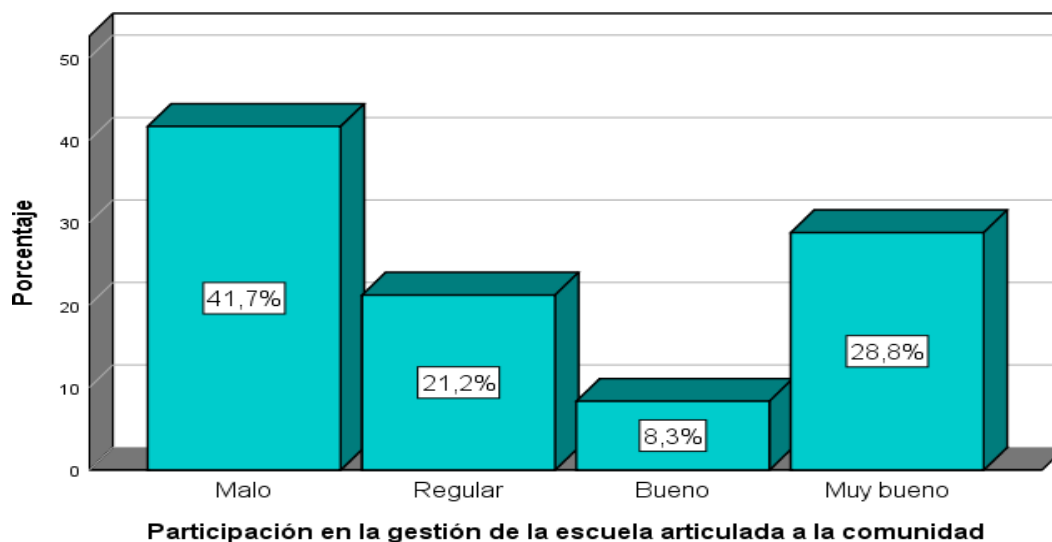
Niveles y frecuencias de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	55	41,7
Regular	28	21,2
Bueno	11	8,3
Muy bueno	38	28,8
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Descripción de los niveles de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información en la figura 9 y tabla 9, de la participación en la gestión de la institución educativa, se observa que para 55 docentes el nivel es malo lo cual representa el 41,7%, para 28 el nivel fue regular lo cual representa el 21,2%, para 11 el nivel fue bueno en un 8,3%; finalmente para 38 el nivel fue muy bueno en un el 28,8%.

Tabla 10

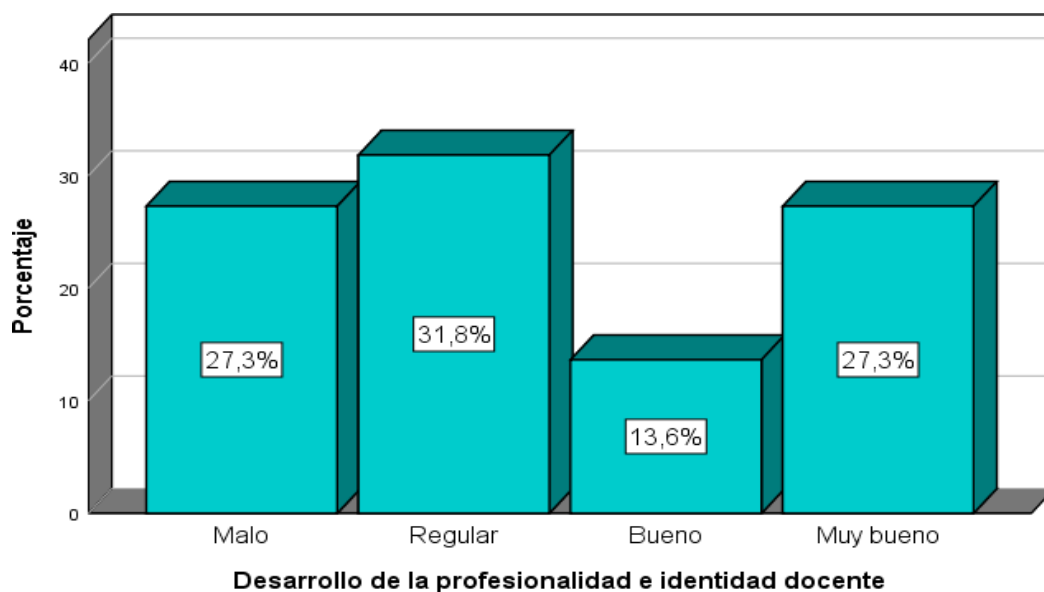
Niveles y frecuencias del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	36	27,3
Regular	42	31,8
Bueno	18	13,6
Muy bueno	36	27,3
Total	132	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Descripción de los niveles del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información presentada en la figura 10 y tabla 10, del desenvolvimiento de la profesionalidad e identidad profesional de educación, se observa que para 36 docentes el nivel es malo lo cual representa el 27,3%, para 42 el nivel fue regular lo cual representa el 31,8%, para 18 el nivel fue bueno en un 13,6%; finalmente para 36 el nivel fue muy bueno en un el 27,3%.

Se realizó la prueba para conocer la normalidad de la información recolectada con el fin de conocer si era paramétrica, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov puesto que el tamaño de la muestra fue mayor a cincuenta.

Regla para determinar la normalidad de los datos:

Si:

Sig. < 0.05 sigue una distribución no normal.

Sig. ≥ 0.05 sigue una distribución normal.

Dónde:

Sig.: P-valor.

Tabla 11

Prueba de normalidad de los datos recolectados

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del líder educativo	,201	132	,000
Liderazgo para el aprendizaje	,123	132	,000
Liderazgo Distribuido	,235	132	,000
Justicia Social	,134	132	,000
Resolución de Conflictos	,301	132	,000
Desempeño Docente	,129	132	,000

Nota. Elaboración propia.

Tanto la gestión del líder educativo como el desempeño docente y sus correspondientes dimensiones no presentan una distribución normal, lo cual se confirma con Sig. valor de 0.000. En ese sentido se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

Para contrastar las hipótesis planteadas, se llevó a cabo el análisis inferencial posterior a la prueba de normalidad. Las decisiones se tomaron de acuerdo con los siguientes criterios:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

p: Nivel de significancia

Si $p < 0,05$ entonces no se acepta la H_0 y se acepta H_1 .

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre gestión del líder educativo y desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

H₁: Existe relación significativa entre gestión del líder educativo y desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

		Gestión del líder educativo		Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del líder educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

El valor de significancia ($p=0,00$) fue menor a 0.05, en ese sentido no se acepta la hipótesis nula y la alterna es aceptada. Lo que se interpreta en una relación significativa entre gestión del líder educativo y desempeño en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Hipótesis específica primera

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Tabla 13

Primera prueba de hipótesis específica

			Liderazgo para el aprendizaje	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

El valor de significancia ($p=0,00$) fue menor a 0.05, en ese sentido no se acepta la hipótesis nula y la alterna es aceptada. Lo que se interpreta en una relación significativa entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Hipótesis específica segunda

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Tabla 14*Segunda prueba de hipótesis específica*

			Liderazgo distribuido	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

El valor de significancia ($p=0,00$) fue menor a 0.05, en ese sentido no se acepta la hipótesis nula y la alterna es aceptada. Lo que se interpreta en una relación significativa entre el liderazgo distribuido y el desempeño en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Hipótesis específica tercera

H₀: No existe relación significativa entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Tabla 15*Terca prueba de hipótesis específica*

			Justicia social	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Justicia social	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

El valor de significancia ($p=0,00$) fue menor a 0.05, en ese sentido no se acepta la hipótesis nula y la alterna es aceptada. Lo que se interpreta en una relación significativa entre la justicia social y el desempeño en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Hipótesis específica cuarta

H₀: No existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

Tabla 16

Cuarta prueba de hipótesis específica

		Resolución de conflictos		
		Desempeño Docente		
Rho de Spearman	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

El valor de significancia ($p=0,00$) fue menor a 0.05, en ese sentido no se acepta la hipótesis nula y la alterna es aceptada. Lo que se interpreta en una relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño en profesionales que se dedican a la educación en una Institución Educativa pública de Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar el grado en que la gestión del líder de la educación se relaciona con el desempeño de los profesionales que se dedican a la educación en una Institución educativa. Según los hallazgos que se obtuvieron, la gestión del líder educativo se observó que para 42 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 31,8%, para 28 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 21, 2%, para 34 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 25,8%; finalmente para 28 docentes el nivel fue muy favorable en un el 21,2%. Igualmente para el desempeño docente se observó que para 41 docentes el nivel es malo lo cual representa el 31,1%, para 26 el nivel fue regular lo cual representa el 19,7%, para 32 profesionales de educación el nivel fue bueno en un 24,2%; finalmente para 33 docentes el nivel fue muy bueno en un el 25,0%.

La información obtenida se asemeja a la investigación de Maita et al. (2022) en la cual el liderazgo educativo presenta nivel bajo en el 3,3 %, nivel regular en 91,7 % y un nivel alto en 5 %. De acuerdo con Sierra (2016) tanto los directores en el sitio como el instructor en el aula son responsables de esta tarea. Continúa diciendo que el objetivo de este liderazgo debe ser desarrollar métodos que permitan mejores gestiones y procesos dentro de las instituciones de enseñanza. Es importante señalar que los docentes pueden retomar su labor como lo hacían antes, en el sentido de que las limitaciones tecnológicas dificultan el desarrollo de la gestión del líder educativo, por lo que ven desfavorable su desarrollo.

Para el desempeño de los profesionales que se dedican a la educación, los resultados se asemejan con Maita et al. (2019) los que obtuvieron un nivel inferior en 2.7%, nivel regular en 93.3% y bueno en 4%. El desempeño de los profesionales que se dedican a la educación son los actos que se realizan con el fin de cumplir responsabilidades educativas. Con este fin, Guadalupe et al. (2020) señalan la importancia de aprender a lidiar con una variedad de situaciones desafiantes y movilizar los recursos propios para hacerlo. Indican también que se debe tener la capacidad de usar los recursos para completar un trabajo o una serie de tareas a tiempo y correctamente. Debido a los límites impuestos por sus roles, los docentes

suelen verse menos capacitados para cumplir con sus deberes de manera significativa como resultado del cambio en sus modalidades de enseñanza provocado por la virtualidad.

Se encontró un coeficiente de Spearman de 0,916 en los hallazgos inferenciales. Esto revela que la gestión del líder educativo y la actuación del instructor tienen un vínculo positivo muy fuerte. También es inferior a 0,005, lo que se interpreta que no es estadísticamente significativo. El estilo de gestión de un líder educativo tiene un impacto sustancial en su capacidad para educar de manera efectiva. Los hallazgos son comparables a los de Maita-Díaz et al. (2022), quienes encontraron una correlación de Spearman de 0,898 entre las variables estudiadas. Zamora y Zea (2019) encontraron hallazgos similares en los que un valor menor a 0.005 y un coeficiente de 0.527 indicaron una fuerte asociación entre las dos variables. Al igual que Vásquez et al. (2021), los hallazgos de este estudio son idénticos a los encontrados en ese estudio, que tuvo un valor de 0,543 con un nivel de significancia de menos de 0,005.

Se buscó conocer si el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño de los profesionales que se dedican a la educación se relacionan. De acuerdo con los resultados, se observó que para 72 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 54,5%, para 5 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 3,8%, para 1 profesional de educación el nivel fue favorable en un 0,8%; finalmente para 54 docentes el nivel fue muy favorable en un el 40,9%. Contrario a los hallazgos de Arana y Coronado (2017), quienes encontraron que solo el 12.5 % de los líderes para el aprendizaje están en el rango bajo a medio con un 37.5 % y el 50 % en el rango alto.

Según Córdova (2019), el liderazgo que permite elaborar la educación se encuentra solo en nivel bajo en 11 %, un nivel regular en 60% y un nivel adecuado en un 29%. Según Sierra (2016) vincular el aprendizaje y el liderazgo de los alumnos es un componente clave de la enseñanza y el aprendizaje. Liderazgo para el aprendizaje. Es obligación de la administración del centro educativo garantizar que los alumnos tengan las mínimas capacidades de aprendizaje. Arana y

Coronado, así como Córdova, pudieron establecer una conexión directa con sus estudiantes, mientras que la investigación que se realizó en un contexto no pudo hacerlo, lo que permitió desarrollar las habilidades necesarias en los estudiantes.

De manera similar, el coeficiente de Spearman para los hallazgos inferenciales fue de 0,858. Según esto, existe un fuerte vínculo entre la enseñanza eficaz y altos niveles de liderazgo para el aprendizaje. Además, el valor de la significación fue menor a 0,05. Estos hallazgos son comparables a los de Córdova (2019), quien encontró una correlación de nivel 0,689 entre la eficacia docente y el liderazgo para el aprendizaje. En contraste, Arana y Coronado (2017) encontraron una correlación sustancial entre el liderazgo para la enseñanza y el desempeño de los individuos que se dedican a la educación.

Para el segundo objetivo se investigó sobre el liderazgo distribuido y el desempeño de los individuos que se dedican a la educación, con el fin de conocer si se relacionan. Los resultados muestran que para 34 individuos el nivel es desfavorable lo cual representa el 25,8%, para 35 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 26,6%, para 28 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 21,2%; finalmente para 35 docentes el nivel fue muy favorable en un el 26,5%.

A diferencia del estudio de León (2021), que encontró que el 14,3% del liderazgo distribuido es moderado y el 85,7% es alto, este dato muestra que la mayoría del liderazgo distribuido es alto. En el estudio de Ordinola (2019) se muestra un nivel regular con 30 % y en un bueno 70 %. para el liderazgo distribuido, Sierra (2016) señala que es una de las formas más creativas de la educación ya que fundamenta la horizontalidad, posibilitando que sus integrantes se conviertan en líderes sin descartar a ninguno de sus integrantes Debido a que el tamaño de la muestra en León y los estudios de Ordinola eran mucho más pequeños que los del estudio actual, los instructores pudieron establecer estrategias más sólidas para la creatividad y la transformación como consecuencia de la definición de Sierra.

Se descubrió que existía un coeficiente de correlación inferencial de 0,877. Es decir existe un fuerte vínculo entre la gestión eficaz del aula y los excelentes puntajes en las pruebas. Como resultado, el valor de la significación es igual a 0.00 Ordinola (2019) encontró una correlación de parte del liderazgo disperso y el desempeño de los individuos que se dedican a la educación.

También se buscó conocer si la justicia social y el desempeño de los individuos que se dedican a la educación se relacionan. Es así como, se observó que para 19 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 14,4%, para 56 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 42,4%, para 28 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 21,2%; finalmente para 29 docentes el nivel fue muy favorable en un el 22,0%.

Asimismo, para 29 docentes, el 22,0 % se encuentra en un nivel moderado. Alayo y Aguilar (2018) encontraron que la justicia social se encuentra en un nivel bajo en 19.2 %, medio en 76.9 % y alto en 3.8 %, aunque esta información difiere de los hallazgos de Alayo y Aguilar (2018) la sociedad justa a la que se refiere Sierra (2016) promueve una experiencia de educación completa para todos los niños al mismo tiempo que se indica y aprecia la singularidad de cada uno de esos alumnos. Es un objetivo del paradigma de la justicia social y del liderazgo educativo comprender y apreciar la variedad de lo aprendido.

La investigación de Aguilar y Alayo fue una situación cara a cara en la que se pudieron profundizar los conceptos de justicia social, así como analizar en profundidad las experiencias educativas. Las percepciones de los docentes sobre la justicia social diferían significativamente de las de los investigadores, quienes realizaron su trabajo en un entorno marcado por cambios y transformaciones rápidas provocados por mejores condiciones adecuadas.

De acuerdo con los resultados de la inferencia, se encontró que el coeficiente de Spearman era 0,770. Por lo cual la existencia de una fuerte correlación entre la justicia social y el desempeño laboral quedo demostrada. De esta manera, se encontró que el grado de significación era inferior a 0,05. En un estudio realizado

por Aguilar y Alayo (2018), se encontró una correlación de 0,897 de la justicia social y el desempeño individuos que se dedican a la educación.

Además, se buscó conocer si la resolución de situaciones conflictivas y individuos que se dedican a la educación se relacionan. Se observó que para 54 docentes el nivel es desfavorable lo cual representa el 40,9%, para 18 el nivel fue poco favorable lo cual representa el 13,6%, para 30 profesionales de educación el nivel fue favorable en un 22,7%; finalmente para 30 docentes el nivel fue muy favorable en un el 22,7%.

Según la investigación de Toledo (2020), la resolución de conflictos se encontró en un nivel bueno con un 30 %, distinguida con un 40 %, buena con un 20 por ciento y regular con un 10 %. Esta información varía de la investigación de Toledo. Como señala Sierra (2016), el liderazgo transformacional intenta mejorar la regulación y la resolución de inconvenientes de los educadores para que puedan crear un clima escolar saludable. La investigación de Toledo (2020) se llevó a cabo en un contexto internacional donde los mejores escenarios educativos, por lo cual una adecuada preparación, permite conseguir resultados adecuados dentro de las instituciones de educación.

El coeficiente se calculó en 0,613 según los resultados inferenciales. La resolución de conflictos tiene un vínculo algo favorable con la eficacia docente, según este estudio. Además, se encontró que el nivel de significación alcanzado fue menor a 0,005. La información que se obtuvo guarda relación con la investigación de Maita et al. (2021) donde se obtuvo una asociación de la resolución de situaciones conflictivas y el desempeño individuos que se dedican a la educación con un nivel de 0.557 y un valor significativo de 0.000.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los niveles logrados para la gestión del líder de la educación fue un 31,8%, lo cual se representa como desfavorable. Los niveles del desempeño de los profesionales que se dedican a la educación fueron malos en un 31,1%. Se logró encontrar una correlación positiva alta de 0,916 entre las variables de estudio. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue menor a 0,05.

Segunda: Los niveles logrados para el liderazgo para el aprendizaje fue 54,5%, lo cual se representa como desfavorable. Se logró encontrar correlación positiva alta entre el liderazgo para la educación y el desenvolvimiento en el trabajo de los profesionales que se dedican a la educación. Se obtuvo una correlación positiva de 0,857. Así mismo, el grado de significación obtenido fue menor a 0,05.

Tercera: Los niveles logrados para el liderazgo distribuido fue 26,5%, lo cual se representa como poco favorable. Se logró encontrar correlación positiva entre el liderazgo distribuido y el desenvolvimiento en el trabajo de los profesionales que se dedican a la educación. Se obtuvo una correlación positiva de 0,877, el grado de significación obtenido fue menor a 0,05.

Cuarta: Los niveles logrados para la justicia social fue 42,4%, lo cual se representa como poco favorable. Se logró encontrar correlación positiva entre la justicia social y el desenvolvimiento en el trabajo de los profesionales que se dedican a la educación. Se obtuvo una correlación positiva de 0,770, el grado de significación obtenido fue menor a 0,05.

Quinta: Los niveles logrados para la resolución de situaciones conflictivas fue 40,9%, lo cual se representa como poco desfavorable. Se logró encontrar correlación positiva moderada entre la resolución de situaciones conflictivas y el desenvolvimiento en el trabajo de los profesionales que se dedican a la educación. Se obtuvo una correlación positiva de 0,613, el grado de significación obtenido fue menor a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Como medida de prevención, se sugiere que los líderes educativos en las escuelas públicas lleven a cabo conversaciones y capacitaciones para prepararse mejor para enfrentar cualquier desafío que pueda surgir. Las encuestas deben realizarse periódicamente para que los docentes puedan estar al tanto de cómo está evolucionando su desempeño y tomar medidas para evitar una reacción negativa en su entorno de trabajo.

Segunda: Como medio para lograr que se cumplan los objetivos educativos, se insta a los administradores educativos a que brinden talleres frecuentes de desarrollo profesional para maestros. Se recomienda que los educadores participen en estos debates y apliquen lo aprendido con los estudiantes.

Tercera: Los docentes deben recibir capacitación de los administradores de la escuela para que puedan mejorar su capacidad de comunicarse entre sí. También se alienta a los educadores a participar en estas sesiones y poner sus habilidades recién adquiridas a trabajar con sus compañeros de trabajo, se recomienda también que sus labores sirvan como ayuda para formar estudiantes preparados.

Cuarta: Se recomienda a los administradores educativos a realizar encuestas para averiguar qué opinan los docentes sobre la justicia social a fin de establecer políticas justas, con el propósito de que se cumplan los objetivos establecidos en el currículo educativo.

Quinta: Se insta a los directores de las instituciones de educación a que implementen programas de sensibilización que promuevan la igualdad y la conducta cortés entre los docentes para lograr tasas suficientes de resolución de disputas. También se espera que los docentes fomenten un espíritu de respeto mutuo y tolerancia al promover la colaboración de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Achata, C. (2018). El Currículo Nacional y el Desempeño Docente. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La UNA PUNO*, 7(2), 598–606. <https://doi.org/10.26788/RIEPG.V7I2.321>.
- Aguilar, R. y Alayo, C. (2018). *Liderazgo Docente y Desempeño Laboral de los Docentes de la I. E. "San Juan" de la Ciudad de Trujillo, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28257>.
- Andújar, C. (2018). *Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas particulares de Innova Schools. San Miguel - 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24399>.
- Antoni, C. (2020). Una revisión de los acuerdos y discrepancias de la teoría de las contingencias y la teoría de la ecología poblacional. *Ciencias Administrativas*, 5(15), 057–057. <https://doi.org/10.24215/23143738E057>.
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración* (1st ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>.
- Arias-Párraga, K. y Wong-Valero, B. (2020). La influencia del líder educativo en la motivación de los docentes del distrito 1 de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 4–17. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.407>.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (2nd ed., Vol. 1). GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. DE C.V. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/9786074384093.pdf>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). Pearson. <https://bit.ly/3udSjK8>.

- Caballero, A. (2014). *Metodología integral e innovadora para planes y tesis: La metodología de cómo formularlos*. Cengage Learning.
<https://latam.cengage.com/libros/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/>.
- Calderón, E. (2018). *Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018* [Universidad César Vallejo].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_329b36019f9f981957af3002e87593ef.
- Carranza, M. y Montes, J. (2018). Percepción de los Estudiantes sobre el Aprendizaje Significativo y Estrategias de Enseñanza en el Blended Learning. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 16(1), 73–88. <https://doi.org/10.15366/REICE2018.16.1.005>.
- Carreño, D. y Croda, G. (2020). Revisión teórica de los modelos de Liderazgo Educativo. *Universidad Popular Autónoma Del Estado De Puebla*, 3(1), 21–30. www.upaep.mx/revistaayh.
- Córdova, J. (2019). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en aula de los docentes de las I.E. Multigrados del núcleo educativo Lagunas - Ayabaca 2016* [Universidad de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2253>.
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2016). Determinantes e impacto de los sentimientos de autoeficacia en los profesores. *Educación y Educadores*, 19(3), 339–354. <https://doi.org/10.5294/EDU.2016.19.3.2>.
- Criollo, M., Romero, M. and Fontaines-Ruiz, T. (2017). Autoeficacia para el aprendizaje de la investigación en estudiantes universitarios. *Psicología Educativa*, 23(1), 63–72. <https://doi.org/10.1016/J.PSE.2016.09.002>.
- Domínguez-Lara, S. y Fernández-Arata, M. (2019). Autoeficacia académica en estudiantes de Psicología de una universidad de Lima. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(6), 32.
<https://doi.org/10.24320/REDIE.2019.21.E32.2014>.

- Escudero, D. (2017). *Metodología del trabajo científico: proceso de investigación y uso de SPSS*. Editorial Universidad Adventista del Plata.
<https://es.catalat.org/libro/metodologia-del-trabajo-cientifico-proceso-de-investigacion-y-uso-de-spss/>.
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219–7238.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I5.841.
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. y Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista Alergia México*, 64(3), 364–370.
<https://doi.org/10.29262/RAM.V64I3.304>.
- Galicia, L., Balderrama, J. y Navarro, R. (2018). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Revista de Innovación Educativa*, 9, 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–429.
<https://doi.org/10.20511/PYR2018.V6N2.236>.
- Gonnet, J. P. (2020). ¿Por qué la interacción? Una reconstrucción de los escritos tempranos de Erving Goffman. *Revista Reflexiones*, 99(1), 168–188.
<https://doi.org/10.15517/RR.V99I1.35308>.
- Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>.
- Guadalupe, I., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21), 108.
<https://doi.org/10.23913/RIDE.V11I21.703>.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta* (7th ed.). McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>.
- León, F. (2021). *El liderazgo y el desempeño docente en el colegio de ciencias CEPAE, Trujillo 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74670>.
- Lupano, M. y Castro, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación. *Psicología, Cultura y Sociedad*, 8(6), 107–122.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645396>.
- Maita-Díaz, D., Nolazco-Labajos, F. y Menacho-Carhuamaca, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *INNOVA Research Journal*, 7(2), 1–15. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V7.N2.2022.1999>.
- Manrique, S. (2020). Tipología de procesos cognitivos. Una herramienta para el análisis de situaciones de enseñanza. *Educación*, 29(57), 163–185. <https://doi.org/10.18800/EDUCACION.202002.008>.
- Martin, J., Nuttall, J., Henderson, L. y Wood, E. (2020). Educational Leaders and the project of professionalisation in early childhood education in Australia. *International Journal of Educational Research*, 10(1), 23–41. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2020.101559>.
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A. y Valles-Ornelas, M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>.
- Matete, E. (2021). Teaching profession and educational accountability in Tanzania. *Heliyon*, 7(7), 23–31. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07611>.
- Meza, K. y Ramos, A. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(1), e20670. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i1.20670>.

- MINEDU. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: manual de aplicación*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>.
- Mireia, E. (2018). Líderes educativos y justicia social. Un estudio comparativo. *Perspectiva Educativa*, 57(2), 100–122. <https://doi.org/10.4151/07189729-VOL.57-ISS.2-ART.736>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3upnPFv>.
- Ordinola, D. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40857>.
- Paz, E. (2018). La Ética en la Investigación Educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 6(1), 21–25.
<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/219/327>.
- Queupil, J. y Montecinos, C. (2020). El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 18(2), 97–114.
<https://doi.org/10.15366/REICE2020.18.2.005>.
- Ramírez, I.; Del Cerro, S. y Fornells, A. (2019). The Role of Work Motivation Based on Values in Employee's Retention in the 21st Century. David Publishing. Vol. 7, No. 2, 149-156.
https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/358016/Ramirez_MS_Role.pdf?sequence=1.
- Roqué-Sánchez, M., y Macpherson, I. (2018). Análisis de la ética de principios, 40 años después. *Revista Bioética*, 26(2), 189–197. <https://doi.org/10.1590/1983-80422018262239>.

- Rodríguez, M., García, W., y Fuentes, C. (2020). Valores éticos y emociones desde el desarrollo de metodologías activas en la formación docente. *Revista Científica*, 5(15), 229–246. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2020.5.15.11.229-246>.
- Sabando, P. (2020). *Liderazgo educativo y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa María Eugenia Puig Lince*. Guayaquil, Ecuador. 2020 [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54438>.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 3(81), 111–128. <https://doi.org/10.21158/01208160.N81.2016.1562>.
- Soledad, J. y Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3.1), 58–75. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V5.N3.1.2020.1579>.
- Stover, J., Eugenia, F., Fabiana, B., Mercedes, E. and Liporace, F. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas En Psicología*, 14(2), 105–115. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.V10I30.123>.
- Vásquez, S., Vásquez-Villanueva, C., Carranza, M. and Terry-Ponte, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes*, 5(17), 12–30.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- Vedhathiri, T. (2020). Development of Diverse Global Educational Leaders through Learning Organization Concepts of Faculty Engagement. *Procedia Computer Science*, 12(32), 207–214. <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2020.05.033>.
- Veytia, M. y Contreras, Y. (2018). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación Motivacional. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(5), 18–32. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>.

Villalobos, C., Peña, J., Aguirre, E. y Guerrero, M. (2017). Liderazgo escolar y conflictos socioeducativos. Un estudio exploratorio en liceos públicos chilenos. *Calidad En La Educación*, 5(47), 81–111. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652017000200081>.

Zamora, Z. y Zea, F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39526>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del líder educativo y su relación con el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022						
AUTORA: Lezameta Saavedra, Sara Deicy						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del líder educativo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo para el aprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.</p>	Variable - 1: Gestión del líder educativo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Liderazgo para el aprendizaje	Liderazgo Instructivo	1 - 2	Muy Favorable Favorable Poco Favorable Desfavorable
				Prácticas para el liderazgo para el aprendizaje	3 - 4	
				Barreras para ejercer el liderazgo para el aprendizaje	5 - 6	
			Liderazgo Distribuido	Ventajas del liderazgo distribuido	7 - 8	
				Prácticas del liderazgo distribuido	9 - 10	
				Cultura colaborativa	11 - 12	
			Justicia Social	Justicia social en el contexto educativo	13 - 14	
				Valores para la justicia social	15 - 16	
Prácticas de liderazgo	17 - 18					
Resolución de Conflictos	Tipos de conflicto	19 - 20				
	Actores del conflicto	21 - 22				

TÍTULO: Gestión del líder educativo y su relación con el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022

AUTORA: Lezameta Saavedra, Sara Deicy

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es el nivel de relación entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022?	Determinar el nivel de relación entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.	Existe relación significativa entre la justicia social y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.	Variable - 2: Desempeño Docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
¿Cuál es el nivel de relación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022?	Determinar el nivel de relación entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.	Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima 2022.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características y entorno de sus estudiantes. Contenidos disciplinares Enfoques y procesos pedagógicos	1-9	Aceptable Bueno Malo
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aula Ciudadanía	10 - 24	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión. Vínculos con la familia y la comunidad.	25 - 27	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Práctica docente. Desempeño ético.	28 - 30	

Metodología

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA POR UTILIZAR
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transversal correlacional</p>	<p>Población: 132 profesionales de la educación de Institución Educativa pública de Lima.</p> <p>Tamaño de muestra: 132 profesionales de la educación de Institución Educativa pública de Lima.</p> <p>Muestreo: Se considera una muestra censal</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se realizarán tablas y gráficos de barras, utilizando el software SPSS V.25.</p> <p>Inferencial: Se realizará la prueba hipótesis, utilizando el software SPSS V.25, donde se hallará el nivel de significancia y el grado de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del líder educativo	<p>La gestión del líder educativo la realizan tanto los directivos al interior de las instituciones educativas como el docente en el aula. Ambos roles son esenciales para el sistema educativo. El liderazgo gerencial que se ejerza en la institución educativa a su cargo debe estar centrado en la</p>	<p>Las dimensiones de la variable La gestión del líder educativo son: Liderazgo para el aprendizaje, Liderazgo Distribuido, Justicia Social y Resolución de Conflictos.</p>	Liderazgo para el aprendizaje.	<p>Liderazgo Instructivo</p> <p>Prácticas para el liderazgo para el aprendizaje</p> <p>Barreras para ejercer el liderazgo para el aprendizaje</p>	<p>Muy Favorable</p> <p>Favorable</p> <p>Poco Favorable</p> <p>Desfavorable</p>	<p>Ordinal</p> <p>En escala de Likert mediante los índices,</p> <p>(1) Nunca,</p> <p>(2) Casi nunca,</p> <p>(3) A veces,</p> <p>(4) Casi siempre,</p> <p>(5) Siempre</p>
			Liderazgo Distribuido.	<p>Ventajas del liderazgo distribuido</p> <p>Prácticas del liderazgo distribuido</p> <p>Cultura colaborativa</p>		
			Justicia Social.	<p>Justicia social en el contexto educativo</p> <p>Valores para la justicia social</p> <p>Prácticas de liderazgo</p>		

	<p>búsqueda de formas de mejorar continuamente el nivel de instrucción que se brinda a los estudiantes (Sierra, 2016).</p>					
			<p>Resolución de Conflictos.</p>	<p>Tipos de conflicto Actores del conflicto</p>		

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Docente	El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza un docente con el fin de desarrollar sus funciones, que son la enseñanza de los niños y adolescentes (Martínez-Chairez et al. 2016)..	Se considerarán las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad;	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características y entorno de sus estudiantes. tenidos disciplinares Enfoques y procesos pedagógicos	Muy bueno, bueno, regular y malo.	Ordinal En escala de Likert mediante los índices, Nunca (1) Casi nunca, (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	a de aula ciudadanía		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión. ulos con la familia y la comunidad.		

		desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Práctica docente. desempeño ético.		
--	--	--	--	------------------------------------	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario sobre la Gestión del líder educativo en una Institución
Educativa pública de Lima 2022**

Fecha: [/ /]

Edad: []

Sexo: Femenino [] Masculino []

Ocupación:

Grado de estudio:

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo con el siguiente ejemplo:
(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nu nc a	2. Ca si nc a	3. A ve ce s	4. Ca si si mp re	5. Sie mp re
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PARA EL APRENDIZAJE						
INDICADOR: Liderazgo instructivo						
1	El equipo directivo se preocupa por la capacitación de los docentes					
2	Los directivos evalúan y siguen un proceso del rendimiento académico de los estudiantes					
INDICADOR: Prácticas para el liderazgo para el aprendizaje.						
3	El equipo directivo realiza clases demostrativas a los docentes.					
4	Los directivos y docentes realizan clases compartidas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje					
INDICADOR: Barreras para ejercer el liderazgo para el aprendizaje						

5	Se cumplen los estándares de desempeño docente en cuanto a su acción educativa					
6	Se cumplen los estándares de desempeño directivo hacia la gestión pedagógica					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo Distribuido						
INDICADOR: Ventajas Liderazgo Distribuido						
7	El liderazgo en la institución se presenta de una manera horizontal					
8	Se promueven las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa					
INDICADOR: Prácticas del liderazgo distribuido						
9	Se otorga a todos los docentes las mismas oportunidades de participación en la institución					
10	El equipo directivo pierde la autoridad frente a la comunidad educativa					
INDICADOR: Cultura colaborativa						
11	Se promueve una cultura colaborativa entre los miembros de la comunidad educativa					
12	Se desarrollan dentro de la institución trabajos en equipos colaborativos.					
DIMENSIÓN 3: Justicia Social						
INDICADOR: Justicia Social en el contexto educativo						
13	Se promueve la valoración y comprensión de la diversidad dentro del contexto de la institución.					
14	Se impulsa un crecimiento inclusivo y justo de todos los miembros de la comunidad educativa					
INDICADOR: Valores para la Justicia Social						
15	Se cumplen en la institución los valores establecidos en el Código de Convivencia Institucional					
16	Se difunden los valores establecidos en todas las actividades que promueve la institución					
INDICADOR: Prácticas de liderazgo						

17	Los docentes promueven con acciones los valores establecidos por la institución					
18	El directivo promueve con acciones los valores establecidos dentro del código de convivencia					
DIMENSIÓN Resolución de Conflicto						
INDICADOR: Tipos de conflictos						
19	Los directivos utilizan estrategias de resolución de conflictos cuando se presentan dentro en la institución					
20	Se promueven la resolución de conflictos entre padres y estudiantes					
INDICADOR: Actores de conflicto						
21	Se siguen protocolos de resolución de conflictos entre docentes y directivos de una manera justa e igualitaria.					
22	El directivo promueve una cultura de paz en la comunidad educativa					

**Cuestionario sobre el desempeño docente en una Institución Educativa
pública de Lima 2022**

Fecha: [/ /]

Edad: []

Sexo: Femenino [] Masculino []

Ocupación:

Grado de estudio:

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo con el siguiente ejemplo:
(1) Nunca, (2) A veces, (3) Normalmente, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
01	Conoce y comprende las características de mis estudiantes y sus necesidades.					
02	Demuestra dominio del área a cargo y estoy actualizado/a.					
03	Demuestra conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados.					
04	Planifica en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes.					
05	Conoce y maneja las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo. (TRC)					
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.					
07	Promueve diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes.					
08	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.					
09	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias					
	Enseñanza para el aprendizaje					
10	Se relaciona en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.					
11	Orienta su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.					
12	Promueve un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.					
13	Acoge y atiende con tolerancia a los estudiantes con necesidades fomentar el aprendizaje ético.					

14	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas					
15	Evalúa su ejecución curricular controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes.					
16	Propicia que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.					
17	Se asegura que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso.					
18	Promueve el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje.					
19	Hace uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.					
20	Atiende a los estudiantes en forma individualizada.					
21	Utiliza diferentes métodos y técnicas de evaluación.					
22	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.					
23	Sistematiza los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.					
24	Comparte y difunde los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias.					
	Participación en la gestión de la escuela y su vínculo con la comunidad.					
25	Participa en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora.					
26	Colabora en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo.					
27	Propone y desarrolla proyectos de innovación en forma individual o en equipo activa en los aprendizajes de sus hijos.					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
28	Participa en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.					
29	Actúa de acuerdo a principios éticos.					
30	Actúa y toma decisiones en base al respeto por la persona y por los derechos humanos.					

Anexo 4: Validación de juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL LÍDER DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1:								
1	El equipo directivo se preocupa por la capacitación de los docentes.	X		X		X		
2	Los directivos evalúan y siguen un proceso del rendimiento académico de los estudiantes	X		X		X		
3	El equipo directivo realiza clases demostrativas a los docentes.	X		X		X		
4	Los directivos y docentes realizan clases compartidas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
5	Se cumplen los estándares de desempeño docente en cuanto a su acción educativa	X		X		X		
6	Se cumplen los estándares de desempeño directivo hacia la gestión pedagógica	X		X		X		
DIMENSION 2: Liderazgo distribuido								
7	El liderazgo en la institución se presenta de una manera horizontal	X		X		X		
8	Se promueven las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
9	Se otorga a todos los docentes las mismas oportunidades de participación en la institución	X		X		X		
10	El equipo directivo pierde la autoridad frente a la comunidad educativa	X		X		X		
11	Se promueve una cultura colaborativa entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
12	Se desarrollan dentro de la institución trabajos en equipos colaborativos	X		X		X		
DIMENSION 3: Justicia Social								
13	Se promueve la valoración y comprensión de la diversidad dentro del contexto de la institución.	X		X		X		
14	Se impulsa un crecimiento inclusivo y justo de todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
15	Se cumplen en la institución los valores establecidos en el Código de Convivencia Institucional	X		X		X		
16	Se difunden los valores establecidos en todas las actividades que promueve la institución	X		X		X		
17	Los docentes promueven con acciones los valores establecidos por la institución	X		X		X		
18	El directivo promueve con acciones los valores establecidos por la institución	X		X		X		
DIMENSION: Resolución de conflictos								
19	Los directivos utilizan estrategias de resolución de conflictos cuando se presentan dentro en la institución	X		X		X		
20	Se promueven la resolución de conflictos entre padres y estudiantes	X		X		X		
21	Se siguen protocolos de resolución de conflictos entre docentes y directivos de una manera justa e igualitaria.	X		X		X		
22	El directivo promueve una cultura de paz en la comunidad educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta, pertinencia, relevancia y claridad para el estudio

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479

Especialidad del validador: Metodólogo y temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 CATEDRÁTICO JUSTINIANO AYBAR HUAMANI
 DNI N° 08822479

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Metodólogo y temático

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes y sus necesidades.	X		X		X		
2	Demuestro dominio del área a cargo y estoy actualizado/a	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados..	X		X		X		
4	Planifico en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes	X		X		X		
5	Conoce y maneja las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.	X		X		X		
7	Promuevo diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes	X		X		X		
8	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados	X		X		X		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias	X		X		X		
DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
10	Me relaciono en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.							
11	Oriento su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.	X		X		X		
12	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.	X		X		X		
13	Acojo y atiendo con tolerancia a los estudiantes con necesidades fomentando el aprendizaje ético.	X		X		X		
14	Reflexiono con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		
15	Evalúo su ejecución curricular controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
16	Propicio que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.	X		X		X		
17	Me aseguro que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso	X		X		X		
18	Promuevo el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
19	Hago uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.	X		X		X		
20	Atiendo a los estudiantes en forma individualizada	X		X		X		
21	Utiliza diferentes métodos y técnicas de evaluación.	X		X		X		
22	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.	X		X		X		
23	Sistematiza los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.	X		X		X		
24	Comparte y difunde los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias.	X		X		X		
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela y su vínculo con la comunidad								
25	Participa en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora	X		X		X		
26	Colabora en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo	X		X		X		
27	Propone y desarrolla proyectos de innovación en forma individual en equipo activa en los aprendizajes de sus estudiantes	X		X		X		
DIMENSION: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
28	Participa en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.	X		X		X		
29	Actúa de acuerdo a principios éticos.	X		X		X		
30	Actúa y toma decisiones en base al respeto por la persona y por los derechos humanos..	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta, pertinencia, relevancia y claridad para el estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Catedrático: JUSTINIANO AYBAR HUAMANI
 DNI: 08822479

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Metodólogo y temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes y sus necesidades.	X		X		X		
2	Demuestro dominio del área a cargo y estoy actualizado/a	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados.	X		X		X		
4	Planifico en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes	X		X		X		
5	Conoce y maneja las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.	X		X		X		
7	Promuevo diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes	X		X		X		
8	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados	X		X		X		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias	X		X		X		
DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
10	Me relaciono en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.	X		X		X		
11	Oriento su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.	X		X		X		
12	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.	X		X		X		
13	Acojo y atiendo con tolerancia a los estudiantes con necesidades fomentando el aprendizaje ético.	X		X		X		
14	Reflexiono con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		
15	Evalúo su ejecución curricular controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
16	Propicio que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.	X		X		X		
17	Me aseguro que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso	X		X		X		
18	Promuevo el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
19	Hago uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.	X		X		X		
20	Atiendo a los estudiantes en forma individualizada	X		X		X		
21	Utiliza diferentes métodos y técnicas de evaluación.	X		X		X		
22	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.	X		X		X		

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador : **Rodriguez Rojas Milagritos Leonor**..... DNI:21069112.....

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Milagritos L. Rodriguez Rojas
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL LÍDER DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	El equipo directivo se preocupa por la capacitación de los docentes.	X		X		X		
2	Los directivos evalúan y siguen un proceso del rendimiento académico de los estudiantes	X		X		X		
3	El equipo directivo realiza clases demostrativas a los docentes.	X		X		X		
4	Los directivos y docentes realizan clases compartidas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
5	Se cumplen los estándares de desempeño docente en cuanto a su acción educativa	X		X		X		
6	Se cumplen los estándares de desempeño directivo hacia la gestión pedagógica	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo distribuido								
7	El liderazgo en la institución se presenta de una manera horizontal	X		X		X		
8	Se promueven las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
9	Se otorga a todos los docentes las mismas oportunidades de participación en la institución	X		X		X		
10	El equipo directivo pierde la autoridad frente a la comunidad educativa	X		X		X		
11	Se promueve una cultura colaborativa entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
12	Se desarrollan dentro de la institución trabajos en equipos colaborativos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Justicia Social								
13	Se promueve la valoración y comprensión de la diversidad dentro del contexto de la institución.	X		X		X		
14	Se impulsa un crecimiento inclusivo y justo de todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
15	Se cumplen en la institución los valores establecidos en el Código de Convivencia Institucional	X		X		X		
16	Se difunden los valores establecidos en todas las actividades que promueve la institución	X		X		X		
17	Los docentes promueven con acciones los valores establecidos por la institución	X		X		X		
18	El directivo promueve con acciones los valores establecidos por la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN: Resolución de conflictos								
19	Los directivos utilizan estrategias de resolución de conflictos cuando se presentan dentro en la institución	X		X		X		
20	Se promueven la resolución de conflictos entre padres y estudiantes	X		X		X		
21	Se siguen protocolos de resolución de conflictos entre docentes y directivos de una manera justa e igualitaria.	X		X		X		
22	El directivo promueve una cultura de paz en la comunidad educativa	X		X		X		
23	Sistematiza los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.	X		X		X		
24	Comparte y difunde los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela y su vínculo con la comunidad								
25	Participa en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora	X		X		X		
26	Colabora en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo	X		X		X		
27	Propone y desarrolla proyectos de innovación en forma individual en equipo activa en los aprendizajes de sus estudiantes	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
28	Participa en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.	X		X		X		
29	Actúa de acuerdo a principios éticos.	X		X		X		
30	Actúa y toma decisiones en base al respeto por la persona y por los derechos humanos..	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __Hay suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador : Rodríguez Rojas Milagritos Leonor..... DNI:21069112.....

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
 DOCENTE DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL LÍDER DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1:								
1	El equipo directivo se preocupa por la capacitación de los docentes.	X		X		X		
2	Los directivos evalúan y siguen un proceso del rendimiento académico de los estudiantes	X		X		X		
3	El equipo directivo realiza clases demostrativas a los docentes.	X		X		X		
4	Los directivos y docentes realizan clases compartidas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
5	Se cumplen los estándares de desempeño docente en cuanto a su acción educativa	X		X		X		
6	Se cumplen los estándares de desempeño directivo hacia la gestión pedagógica	X		X		X		
DIMENSION 2: Liderazgo distribuido								
7	El liderazgo en la institución se presenta de una manera horizontal	X		X		X		
8	Se promueven las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
9	Se otorga a todos los docentes las mismas oportunidades de participación en la institución	X		X		X		
10	El equipo directivo pierde la autoridad frente a la comunidad educativa	X		X		X		
11	Se promueve una cultura colaborativa entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
12	Se desarrollan dentro de la institución trabajos en equipos colaborativos	X		X		X		
DIMENSION 3: Justicia Social								
13	Se promueve la valoración y comprensión de la diversidad dentro del contexto de la institución.	Si	No	Si	No	X	No	
14	Se impulsa un crecimiento inclusivo y justo de todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
15	Se cumplen en la institución los valores establecidos en el Código de Convivencia Institucional	X		X		X		
16	Se difunden los valores establecidos en todas las actividades que promueve la institución	X		X		X		
17	Los docentes promueven con acciones los valores establecidos por la institución	X		X		X		
18	El directivo promueve con acciones los valores establecidos por la institución	X		X		X		
DIMENSION: Resolución de conflictos								
19	Los directivos utilizan estrategias de resolución de conflictos cuando se presentan dentro en la institución	X		X		X		
20	Se promueven la resolución de conflictos entre padres y estudiantes	X		X		X		
21	Se siguen protocolos de resolución de conflictos entre docentes y directivos de una manera justa e igualitaria.	X		X		X		
22	El directivo promueve una cultura de paz en la comunidad educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable [x]
 Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Florencia J. Pretell Chavez DNI 20025225

Especialidad del validador: Docente de Matemática y Física

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Florencia Jesus Pretell Chavez

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes y sus necesidades.	X		X		X		
2	Demuestro dominio del área a cargo y estoy actualizado/a	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados.	X		X		X		
4	Planifico en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes	X		X		X		
5	Conoce y maneja las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.	X		X		X		
7	Promuevo diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes	X		X		X		
8	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados	X		X		X		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias	X		X		X		
DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
10	Me relaciono en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.	X		X		X		
11	Oriento su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.	X		X		X		
12	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.	X		X		X		
13	Acojo y atiendo con tolerancia a los estudiantes con necesidades fomentando el aprendizaje ético.	X		X		X		
14	Reflexiono con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		
15	Evalúo su ejecución curricular controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
16	Propicio que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.	X		X		X		
17	Me aseguro que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso	X		X		X		
18	Promuevo el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
19	Hago uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.	X		X		X		
22	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.	X		X		X		
23	Sistematiza los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.	X		X		X		
24	Comparte y difunde los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias.	X		X		X		
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela y su vínculo con la comunidad								
25	Participa en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Colabora en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo	X		X		X		
27	Propone y desarrolla proyectos de innovación en forma individual o en equipo activa en los aprendizajes de sus estudiantes	X		X		X		
DIMENSION: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
28	Participa en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.	X		X		X		
29	Actúa de acuerdo a principios éticos.	X		X		X		
30	Actúa y toma decisiones en base al respeto por la persona y por los derechos humanos..	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable [x]
 Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Florencia J. Pretell Chavez DNI: 20025225

Especialidad del validador: Docente de Matemática y Física

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Florencia Jesus Pretell Chavez

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 5: Estadísticos de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,824	,846	22

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	85,35	44,661	,766	,801
P2	85,35	44,661	,766	,801
P3	85,35	44,661	,766	,801
P4	85,35	44,661	,766	,801
P5	86,30	42,116	,586	,805
P6	86,85	51,924	-,116	,843
P7	85,50	51,632	-,090	,834
P8	86,30	42,116	,586	,805
P9	86,85	51,924	-,116	,843
P10	85,35	44,661	,766	,801
P11	85,35	44,661	,766	,801
P12	85,40	45,937	,607	,808
P13	85,40	50,042	,097	,828
P14	85,40	48,674	,262	,822
P15	85,50	52,053	-,140	,836
P16	86,30	42,116	,586	,805
P17	86,85	51,924	-,116	,843
P18	85,35	44,661	,766	,801
P19	85,40	47,937	,353	,818
P20	85,45	48,155	,416	,817
P21	85,35	46,976	,468	,814
P22	85,50	49,211	,210	,824

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,831	,844	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	116,75	69,039	,704	,815
P2	116,75	69,039	,704	,815
P3	116,75	69,039	,704	,815
P4	116,75	69,039	,704	,815
P5	117,70	64,958	,615	,813
P6	118,25	75,671	,009	,839
P7	116,90	77,042	-,088	,837
P8	117,70	64,958	,615	,813
P9	118,25	75,671	,009	,839
P10	116,75	69,039	,704	,815
P11	116,75	69,039	,704	,815
P12	116,80	70,379	,573	,819
P13	116,80	75,432	,067	,834
P14	116,80	72,589	,347	,826
P15	116,90	77,358	-,119	,838
P16	117,70	64,958	,615	,813
P17	118,25	75,671	,009	,839
P18	116,75	69,039	,704	,815
P19	116,80	73,011	,305	,827
P20	116,85	72,871	,404	,825
P21	116,75	71,776	,424	,823
P22	116,90	73,989	,221	,829
P23	116,80	75,432	,067	,834
P24	116,80	72,589	,347	,826
P25	116,90	77,358	-,119	,838
P26	117,70	64,958	,615	,813
P27	118,25	75,671	,009	,839
P28	116,75	69,039	,704	,815
P29	118,25	75,671	,009	,839
P30	116,75	76,303	-,009	,835

Anexo 6: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 7: Validación de expertos y prueba de confiabilidad

Validación de expertos

Variable	N°	Apellidos y Nombres	Especialidad	Dictamen
Variable 1: Gestión de líder educativo	1	Aybar Huamani, Justiniano	Metodólogo temático y	Aplicable
	2	Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor	Metodología de la investigación Docente de	Aplicable
	3	Florencia Jesús, Pretell Chávez	Matemática y Física	Aplicable
Variable 2: Desempeño docente	1	Aybar Huamani, Justiniano	Metodólogo temático y	Aplicable
	2	Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor	Metodología de la investigación Docente de	Aplicable
	3	Florencia Jesús, Pretell Chávez	Matemática y Física	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Prueba de confiabilidad para el instrumento de la gestión de líder educativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	22

Fuente: Elaboración propia

Prueba de confiabilidad para el instrumento del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	30

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8: Autorización de la institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización	RUC: 20521979292
I.E "AUGUSTO B. LEGUÍA"	
Nombre del titular o responsable Legal	
APELLIDOS Y NOMBRES: BARCAYOLA ROJAS, Moisés	DNI: 04222434

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en la Investigación de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO (*) autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se llevó a cabo la investigación

Nombre del trabajo de investigación:	
Gestión del Líder educativo y desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lima ,2022	
Nombre del Programa Académico MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Sara Deicy Lezameta Saavedra	DNI: 08446228

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor(a) del estudio.

Lugar y fecha: Puente Piedra, 20 de junio de 2022.

Firma 
Lic. Moises Barcayola Rojas
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-artículo 7°, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello tanto los proyectos de investigación, como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9: Base de datos

VARIABLES	V1: Gestión del líder educativo																									SUMA TOTAL	
	Liderazgo para el aprendizaje						SUBTOTAL	Liderazgo Distribuido						SUBTOTAL	Justicia Social						SUBTOTAL	Resolución de Conflictos					SUBTOTAL
DIMENSIONES	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22		
PREGUNTAS																											
E1	1	1	1	1	2	2	8	1	2	2	1	1	1	8	1	1	3	2	2	1	10	1	1	1	3	6	32
E2	1	1	1	1	3	2	9	3	3	2	1	1	1	11	1	1	3	3	2	1	11	1	1	1	1	4	35
E3	1	1	1	1	2	2	8	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	30
E4	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	1	1	11	3	1	3	2	3	1	13	3	1	3	3	10	38
E5	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	1	11	3	1	3	3	2	1	13	1	1	1	3	6	34
E6	3	3	3	3	1	3	16	1	1	3	3	3	3	14	3	3	1	1	3	3	14	3	3	3	1	10	54
E7	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	12	60
E8	1	1	1	1	2	2	8	1	2	2	1	1	1	8	1	3	1	2	2	1	10	1	1	1	3	6	32
E9	3	3	3	3	1	2	15	3	1	2	3	3	1	13	1	1	3	1	2	3	11	3	3	1	1	8	47
E10	1	1	1	1	3	2	9	2	3	2	1	1	1	10	1	3	2	3	2	1	12	1	3	3	1	8	39
E11	3	3	3	3	2	2	16	1	2	2	3	3	3	14	1	3	1	2	2	3	12	3	3	3	3	12	54

E12	2	2	2	2	1	3	12	3	1	3	2	2	3	14	3	1	3	1	3	2	13	2	3	3	3	11	50
E13	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	2	16	3	1	3	2	3	3	15	1	3	2	3	9	57
E14	3	3	3	3	1	2	15	3	1	2	3	3	3	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	2	11	56
E15	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	3	10	1	3	1	2	2	1	10	3	3	3	3	12	36
E16	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	3	13	3	3	3	3	2	1	15	3	3	1	3	10	42
E17	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	2	1	2	2	3	11	1	3	1	1	6	43
E18	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	1	10	55
E19	3	3	3	3	3	2	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	1	3	2	3	15	1	1	1	3	6	50
E20	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	10	3	1	3	1	3	1	12	3	3	1	1	8	34
E21	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	3	2	2	1	10	1	1	1	3	6	28
E22	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	1	1	3	2	2	1	10	1	1	1	1	4	28
E23	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	6	24
E24	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	1	11	3	1	3	3	2	1	13	3	1	3	3	10	38
E25	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	3	1	3	2	2	1	12	1	1	1	3	6	32
E26	3	3	3	3	1	3	12	1	1	3	3	3	3	14	3	3	1	1	3	3	14	3	3	3	1	10	50
E27	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	58
E28	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	3	1	1	2	1	9	1	1	1	3	6	26
E29	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	1	13	1	1	3	1	2	3	11	3	3	1	1	8	44
E30	1	1	1	1	3	2	4	2	3	2	1	1	1	10	1	3	2	3	2	1	12	1	3	3	1	8	34
E31	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	3	1	2	2	3	12	3	3	3	3	12	50
E32	2	2	2	2	1	3	8	3	1	3	2	2	3	14	3	1	3	1	3	2	13	2	3	3	3	11	46
E33	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	2	16	3	1	3	2	3	3	15	1	3	2	3	9	52
E34	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	3	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	2	11	53
E35	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	3	10	1	3	1	2	2	1	10	3	3	3	3	12	36
E36	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	3	13	3	3	3	3	2	1	15	3	3	1	3	10	42
E37	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	2	1	2	2	3	11	1	3	1	1	6	43
E38	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	1	10	55
E39	3	3	3	3	3	2	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	1	3	2	3	15	1	1	1	3	6	50

E40	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	10	3	1	3	1	3	1	12	3	3	1	1	8	34
E41	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	3	2	2	1	10	1	1	1	3	6	28
E42	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	1	1	3	2	2	1	10	1	1	1	1	4	28
E43	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	6	24
E44	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	1	11	3	1	3	3	2	1	13	3	1	3	3	10	38
E45	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	3	1	3	2	2	1	12	1	1	1	3	6	32
E46	3	3	3	3	1	3	12	1	1	3	3	3	3	14	3	3	1	1	3	3	14	3	3	3	1	10	50
E47	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	58
E48	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	3	1	1	2	1	9	1	1	1	3	6	26
E49	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	1	13	1	1	3	1	2	3	11	3	3	1	1	8	44
E50	1	1	1	1	3	2	4	2	3	2	1	1	1	10	1	3	2	3	2	1	12	1	3	3	1	8	34
E51	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	3	1	2	2	3	12	3	3	3	3	12	50
E52	2	2	2	2	1	3	8	3	1	3	2	2	3	14	3	1	3	1	3	2	13	2	3	3	3	11	46
E53	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	2	16	3	1	3	2	3	3	15	1	3	2	3	9	52
E54	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	3	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	2	11	53
E55	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	3	10	1	3	1	2	2	1	10	3	3	3	3	12	36
E56	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	1	3	12	3	3	3	1	3	1	14	3	3	1	3	10	40
E57	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	2	1	2	2	3	11	1	3	1	1	6	43
E58	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	1	10	53
E59	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	3	15	3	3	1	1	2	3	13	1	1	1	3	6	46
E60	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	1	11	3	1	3	3	2	1	13	3	3	1	1	8	36
E61	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	3	2	2	1	10	1	1	1	3	6	28
E62	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	10	1	1	3	1	3	1	10	1	1	1	1	4	28
E63	1	1	1	1	2	3	4	1	2	3	1	1	1	9	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	3	6	28
E64	1	1	1	1	1	2	4	3	1	2	1	1	1	9	3	1	3	1	2	1	11	3	1	3	3	10	34
E65	1	1	1	1	1	2	4	3	1	2	1	1	1	9	3	1	3	1	2	1	11	1	1	1	3	6	30
E66	3	3	3	3	3	2	12	1	3	2	3	3	3	15	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	1	10	52
E67	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	12	56

E68	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	8	1	3	1	1	3	1	10	1	1	1	3	6	28
E69	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	1	15	1	1	3	2	3	3	13	3	3	1	1	8	48
E70	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2	1	1	1	8	1	3	2	1	2	1	10	1	3	3	1	8	30
E71	3	3	3	3	2	3	12	1	2	3	3	3	3	15	1	3	1	2	3	3	13	3	3	3	3	12	52
E72	2	2	2	2	3	2	8	3	3	2	2	2	3	15	3	1	3	3	2	2	14	2	3	3	3	11	48
E73	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	3	2	15	3	1	3	2	2	3	14	1	3	2	3	9	50
E74	3	3	3	3	1	3	12	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	2	11	55
E75	1	1	1	1	2	3	4	1	2	3	1	1	3	11	1	3	1	2	3	1	11	3	3	3	3	12	38
E76	1	1	1	1	1	2	4	3	1	2	1	1	3	11	3	3	3	1	2	1	13	3	3	1	3	10	38
E77	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	2	1	2	2	3	11	1	3	1	1	6	43
E78	3	3	3	3	1	3	12	3	1	3	3	3	3	16	2	3	3	1	3	3	15	3	3	3	1	10	53
E79	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	3	3	16	3	3	1	2	2	3	14	1	1	1	3	6	48
E80	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	3	1	3	2	2	1	12	3	3	1	1	8	34
E81	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	3	1	2	1	9	1	1	1	3	6	26
E82	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	1	11	1	1	3	3	2	1	11	1	1	1	1	4	30
E83	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	26
E84	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	10	3	1	3	1	3	1	12	3	1	3	3	10	36
E85	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	1	1	11	3	1	3	2	3	1	13	1	1	1	3	6	34
E86	3	3	3	3	1	2	12	1	1	2	3	3	3	13	3	3	1	1	2	3	13	3	3	3	1	10	48
E87	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	3	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	3	12	54
E88	1	1	1	1	3	2	4	1	3	2	1	1	1	9	1	3	1	3	2	1	11	1	1	1	3	6	30
E89	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	3	1	14	1	1	3	2	2	3	12	3	3	1	1	8	46
E90	1	1	1	1	1	3	4	2	1	3	1	1	1	9	1	3	2	1	3	1	11	1	3	3	1	8	32
E91	3	3	3	3	3	2	12	1	3	2	3	3	3	15	1	3	1	3	2	3	13	3	3	3	3	12	52
E92	2	2	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	3	14	3	1	3	2	2	2	13	2	3	3	3	11	46
E93	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	2	16	3	1	3	2	3	3	15	1	3	2	3	9	52
E94	3	3	3	3	3	2	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	11	57
E95	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	3	10	1	3	1	1	3	1	10	3	3	3	3	12	36

E96	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	3	12	3	3	3	2	2	1	14	3	3	1	3	10	40
E97	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	2	1	2	2	3	11	1	3	1	1	6	43
E98	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	3	15	2	3	3	1	2	3	14	3	3	3	1	10	51
E99	3	3	3	3	3	2	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	1	3	2	3	15	1	1	1	3	6	50
E100	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	3	1	3	2	2	1	12	3	3	1	1	8	34
E101	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	8	1	1	3	1	3	1	10	1	1	1	3	6	28
E102	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	1	1	11	1	1	3	2	3	1	11	1	1	1	1	4	30
E103	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	6	24
E104	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	3	1	3	2	2	1	12	3	1	3	3	10	36
E105	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	1	11	3	1	3	3	2	1	13	1	1	1	3	6	34
E106	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	3	3	1	2	2	3	14	3	3	3	1	10	50
E107	3	3	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	58
E108	1	1	1	1	3	2	4	1	3	2	1	1	1	9	1	3	1	3	2	1	11	1	1	1	3	6	30
E109	3	3	3	3	1	3	12	3	1	3	3	3	1	14	1	1	3	1	3	3	12	3	3	1	1	8	46
E110	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	9	1	3	2	2	2	1	11	1	3	3	1	8	32
E111	3	3	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	3	14	1	3	1	2	2	3	12	3	3	3	3	12	50
E112	2	2	2	2	1	2	8	3	1	2	2	2	3	13	3	1	3	1	2	2	12	2	3	3	3	11	44
E113	3	3	3	3	3	2	12	3	3	2	3	3	2	16	3	1	3	3	2	3	15	1	3	2	3	9	52
E114	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	2	11	55
E115	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	3	10	1	3	1	1	3	1	10	3	3	3	3	12	36
E116	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	1	3	13	3	3	3	2	3	1	15	3	3	1	3	10	42
E117	3	3	3	3	1	2	12	1	1	2	3	3	3	13	1	2	1	1	2	3	10	1	3	1	1	6	41
E118	3	3	3	3	1	2	12	3	1	2	3	3	3	15	2	3	3	1	2	3	14	3	3	3	1	10	51
E119	3	3	3	3	3	2	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	1	3	2	3	15	1	1	1	3	6	50
E120	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	10	3	1	3	2	2	1	12	3	3	1	1	8	34
E121	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	8	1	1	3	1	3	1	10	1	1	1	3	6	28
E122	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	1	1	11	1	1	3	2	3	1	11	1	1	1	1	4	30
E123	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	6	24

E124	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	26
E125	1	1	1	1	3	2	4	1	3	2	1	1	1	9	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	3	6	28
E126	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	26
E127	1	1	1	1	2	3	4	1	2	3	1	1	1	9	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	3	6	28
E128	1	1	1	1	3	2	4	1	3	2	1	1	1	9	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	3	6	28
E129	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	3	6	26
E130	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	26
E131	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	26
E132	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	6	24

VAR IABLES	V2: Desempeño Docente																														SU MATO TAL
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes									Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes															Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente			
DIMENSIONES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E4	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	46
E5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	38
E6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
E7	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
E8	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	41
E9	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	55
E10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	38
E11	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	64
E12	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	62
E13	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	66
E14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	78
E15	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	46
E16	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	62
E17	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	70

E18	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	80	
E19	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
E20	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	46	
E21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
E22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
E23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
E24	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	49
E25	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	41
E26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
E27	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
E28	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	44
E29	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	60
E30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	43
E31	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	69
E32	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	62
E33	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	70
E34	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
E35	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	51
E36	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	64
E37	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	66
E38	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	78
E39	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
E40	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	45
E41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
E42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
E43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
E44	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	49
E45	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	41

E46	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
E47	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
E48	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	44	
E49	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	60	
E50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	43	
E51	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	69	
E52	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	62	
E53	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	70	
E54	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
E55	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	51
E56	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	58	
E57	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	64
E58	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	68		
E59	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	62	
E60	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	46	
E61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
E62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
E63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
E64	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	50
E65	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	40	
E66	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
E67	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
E68	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	44
E69	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	61	
E70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	41	
E71	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	65	
E72	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	61	
E73	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	65	

E74	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
E75	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	51	
E76	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	62	
E77	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	66	
E78	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	77	
E79	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
E80	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	49	
E81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
E82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
E83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
E84	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	50	
E85	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	39	
E86	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
E87	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
E88	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	44	
E89	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	57	
E90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	41
E91	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	70
E92	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	63
E93	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	70	
E94	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
E95	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	50	
E96	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	63	
E97	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	66	
E98	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	77
E99	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
E100	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	45



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del líder educativo y desempeño docente en una institución de Lima, 2022.", cuyo autor es LEZAMETA SAAVEDRA SARA DEICY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID 0000-0003-0849-9080	Firmado digitalmente por: JOSEVALQUI el 12-08- 2022 19:24:24

Código documento Trilce: TRI - 0400312