



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa
Nº 81758 Telmo Hoyle de los Ríos, Huanchaco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Zavala Vargas, Katerine Bernavita (orcid.org/0000-0002-4115-9208)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

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

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por estar siempre conmigo y las bendiciones que me brinda.

A mi madre, por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida y demostrarme siempre su cariño.

A mi esposo, que me anima a seguir cumpliendo mis retos profesionales.

Finalmente, a mis hijos: Anthony y Salomé que son el motivo principal para seguir cumpliendo mis metas y ser cada día mejor.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de empezar y concluir la Maestría.

A todos mis maestros, por sus orientaciones académicas permitiendo incorporar nuevas competencias profesionales vigentes en un mundo ágil, dinámico y competitivo.

A mis compañeros y compañeras por sus enseñanzas de vida que fueron aprendizajes de paciencia y empatía en las horas de estudio y en la búsqueda común de caminos para alcanzar nuestras metas y anhelos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de liderazgo directivo percibido por los docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022	25
Tabla 2 Nivel de desempeño de los docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022	27
Tabla 3 Relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente.....	28
Tabla 4 Relación existente entre gestión administrativa y desempeño docente ..	29
Tabla 5 Relación existente entre gestión institucional y desempeño docente	30
Tabla 6 Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022	32
Tabla 7 Nivel de relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022	33
Tabla 8 Nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022	34
Tabla 9 Nivel de relación entre gestión institucional y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022	35

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022, mediante un estudio de tipo aplicado, descriptivo, con diseño correlacional y orientada por el paradigma cuantitativo. La muestra se constituyó con 30 docentes, a quienes se aplicó los cuestionarios de liderazgo directivo y de desempeño docente, ambos creados por Marin (2021), adaptados por Zavala (2022) para esta investigación, los que muestran una confiabilidad superior a 0.9, demostrada mediante la prueba alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el nivel de liderazgo directivo es destacado (86.7%), mientras que el de desempeño docente también lo es (90.0%). De otro lado, se halló la existencia de relación baja (.185) y no significativa ($p=.328>.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis de trabajo y aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación alta y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

Palabras clave: liderazgo directivo, desempeño docente, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional.

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in the I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022, through an applied, descriptive study, with a correlational design and guided by the quantitative paradigm. The sample consisted of 30 teachers, to whom the managerial leadership and teacher performance questionnaires were applied, both created by Marin (2021), adapted by Zavala (2022) for this research, which show a reliability greater than 0.9, demonstrated using Cronbach's alpha test. The results showed that the level of managerial leadership is outstanding (86.7%), while the level of teaching performance is also outstanding (90.0%). On the other hand, the existence of a low (.185) and non-significant relationship ($p=.328>.05$) was found, which allowed rejecting the working hypothesis and accepting the null hypothesis, concluding that there is no high and significant relationship. between managerial leadership and teaching performance in the I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022.

Keywords: directive leadership, teaching performance, pedagogical management, administrative management, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización es ya un fenómeno del que nadie puede sentirse ajeno. El mismo, se manifiesta en la progresiva preponderancia de los procesos mundiales (económicos, sociales y culturales) sobre los de orden nacional, regional o local (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2002). De entre ellos, resalta el proceso educativo, pues posibilita la reorientación de los paradigmas humanos hacia la consecución de objetivos hegemónicos. Tales paradigmas incluyen la estandarización y la puesta en práctica de un sistema orientado a la competencia y el dominio de los unos sobre los otros, aunque todo ello se produzca en entornos democráticos y de proclamas de justicia, equidad y oportunidad para todos (Sánchez, 2015).

Desde otra perspectiva, la educación es también una de las oportunidades más valiosas para hacer frente a las condiciones de inferioridad cultural y de subyugación. De hecho, las naciones con índice de desarrollo humano más favorable, son también las que cuentan con sistemas educativos más sólidos y de apertura humana (Fernández, 2019), incluyendo el desarrollo profesional del docente y la excelencia del liderazgo directivo, además de un acercamiento al natural desarrollo de la humanidad y a la idea de un ser humano único e irrepetible. Y aunque la educación siempre ha sido contextualizada, hoy ocurre que se intenta estandarizar el proceso educativo (Levinas, 2014; Casanova 1998; citados por Fernández, 2019), considerando la docencia más como un proceso orientado a resultados para el sistema económico antes que a los logros personales de los estudiantes.

En ese estado de cosas, siempre se destaca los altos índices de insatisfacción, así como el enjuiciamiento hacia los aspectos educativos, fundamentalmente por su escasa conveniencia y las exigencias que plantea la convivencia social, el avance científico y tecnológico, y el propio conocimiento del ser humano respecto a sí mismo y a las actividades que le son propias (Escribano, 2018), fenómenos opuestos a la praxis educativa, misma que posibilita la adaptación al medio mediante el cultivo y aprovechamiento tanto de las limitaciones como de las capacidades propias, siendo conscientes de que el aprendizaje es un

componente transversal de la vida y que el proceso educativo es un componente que requiere de la actuación de todos los actores sociales e, incluso, ambientales, los mismos que configuran un extraordinario mecanismo de transformación de las acciones de pensar y actuar (Acosta, 2019).

Ciertos estudios han hallado la existencia de asociación directa entre desempeño docente y calidad educativa (Martínez et al., 2016). Para Román y Murillo (2008), citados por Escribano (2018) los docentes son elementos clave y notables en el logro de la calidad de todo proceso educativo. En ello existe un sólido consenso social, basado no solo en la consideración personal de quienes lo consideran así, sino también una abundante y consistente evidencia empírica. En ese orden de cosas es importante resaltar que la calidad educativa depende de la acción, del desempeño docente. Eso se puede observar cuando se analiza la calidad del desempeño docente en los países considerados como los poseedores de la mejor educación en el mundo (Passarinho, 2018).

El Perú, a diferencia de las naciones más avanzadas se encuentra a la zaga del desarrollo educativo y en niveles poco deseables de desarrollo humano. Al menos así lo establecen las pruebas PISA (Junyent; 2016; Redacción EC, 2019; Gestión, 2019) y la prueba ECE (Junyent, 2016). Coincidentemente, dichas pruebas establecen una ubicación de nuestro país por encima del puesto 70, coincidiendo con el índice de desarrollo humano que lo ubica en el puesto 79 del ranking mundial (PNUD, 2020), aunque es necesario aclarar que en la prueba PISA solo participan menos de 80 naciones de todo el orbe. Por el contrario, países que ocupan los primeros puestos en las mencionadas evaluaciones, ocupan también los primeros puestos en el IDH, tales como Noruega, Irlanda, Hon Kong, Finlandia, Singapur, entre otros. A pesar de ser considerado un país con alto IDH, en el aspecto educativo, el país aún enfrenta formidables problemas para alcanzar a la totalidad de su población, mayoritariamente con condiciones de vida deplorables (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019) y en contextos de violencia familiar y social.

A través del MBDD - Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2015) se establece los lineamientos sobre los cuales debe fundarse

la actividad docente y que pretende establecer los dominios, las competencias y los desempeños que determinan una praxis docente adecuada, aplicables y que son exigibles a todos los docentes que guían educación básica. De otro lado, se reconoce la actuación de liderazgo que el director pueda ejercer en el proceso educativo, no solo desde su actuación de máximo gestor de la institución educativa, sino también de sus actuaciones como facilitador del proceso pedagógico, administrativo y fáctico que se ejerce desde esta importantísima institución social.

De acuerdo con Freire y Miranda (2018) los bajos resultados que alcanzaron los estudiantes peruanos en diversas pruebas, se deben a las peculiaridades socioeconómicas y culturales de los mismos, aunque los que ejercen mayor influjo sobre los aprendizajes provienen del interior de las escuelas, dentro de las cuales la gestión del director así como su forma de liderazgo es uno de los elementos cruciales, pues establece diversos procesos al interior de la institución, los mismos que producen grandes efectos sobre el rendimiento académico, a corto plazo, y la viabilidad de optimizar sus horizontes de vida, a mediano y largo plazo.

La institución educativa “Telmo Hoyle de los Ríos” se ubica en uno de los sectores más paupérrimos de Trujillo: Víctor Raúl. La misma, se caracteriza por brindar educación a niños y adolescentes provenientes de áreas menos aventajadas de la sociedad y en los que la educación parece ser el único medio para acceder a mejores niveles de vida y un desarrollo humano aceptable. Desde esa óptica, la actuación de los docentes se convierte en el principal eje del cambio hacia aspectos más positivos de ejercicio de la ciudadanía y la individualidad, amén de un adecuado ejercicio del liderazgo que los directivos de la institución ejercen, toda vez que la escuela es el punto de referencia hacia donde se dirigen todas las miradas de la comunidad, y desde donde surgen todas las aspiraciones de desarrollo personal.

A la vez, se ha observado que en dicha institución aún se presentan serias deficiencias de los estudiantes respecto a sus aprendizajes, las que podrían explicarse por el difícil contexto social, económico, cultural y familiar de los

estudiantes; aunque desde la escuela, se va configurando una serie de mejoras que podrían mostrar altas perspectivas en un mediano plazo y que podrían estar determinadas por una mejora en el desempeño docente, como producto de una adecuada gestión del liderazgo ejercido por el equipo directivo, por lo que es necesario establecer un diagnóstico de tal situación, orientada a la obtención de una perspectiva más vasta de la situación educativa de esta parte del país, en pro de la optimización del quehacer educativo.

En ese sentido, el problema planteado fue ¿Cuál es el nivel de relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022?, así como la relación existente entre cada una de las dimensiones de las dos variables aludidas, con el objetivo de determinar el nivel de correlación existente entre las variables aludidas en el problema y las dimensiones de las mismas y bajo la conjetura que concurre relación alta y significativa entre ambas, en la citada institución, en el año 2022.

La indagación se respalda teóricamente ya que auspicia el desarrollo de los soportes teóricos en lo que atañe a variables como liderazgo directivo y desempeño docente, en lo concerniente a su estructura, fundamentos y alcance. En el aspecto práctico, se justifica por su contribución al diagnóstico del nivel de liderazgo directivo y desempeño docente, y de sus concernientes dimensiones, en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. En el plano metodológico la justificación estriba en que sus a partir de sus resultados, conclusiones, metodología e instrumentación se creará un punto de referencia para ulteriores estudios relacionados a la temática aquí expuesta. En el aspecto social se justifica porque la indagación se refiere a variables producto de la dinámica práctica social, las mismas que, en su ejercicio, favorecen su cimentación, progreso y perfeccionamiento.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Orellana (2019), en El Salvador, investigó con el propósito de conocer si las dimensiones del liderazgo directivo predicen significativamente el desempeño docente a través de una pesquisa descriptiva, correlacional, transversal y cuantitativa, en una muestra de 105 docentes, a la que se dirigió el Cuestionario Multifactorial (MQL), de 45 ítems, y el Cuestionario de Autoevaluación Docente, de 20 ítems. Analizó los datos mediante regresión múltiple. Halló que el 10.4% de la diversidad de manifestaciones del desempeño docente puede explicarse mediante el estilo de liderazgo directivo. Asimismo, encontró aporte estadísticamente significativo del liderazgo transaccional ($\beta=.607$, $p=.006$), y concluyó que el liderazgo directivo ejerce importante influencia sobre el desempeño docente.

Villagra et al. (2018), en Chile, estudiaron la relación entre variables mediadoras del desempeño docente y efectos educativos en escuelas primarias, de acuerdo a componentes de calidad estandarizados, en una muestra constituida por 213 docentes de la región de La Araucanía. Usaron la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario tipo Likert. Hallaron relación significativa entre las condiciones de trabajo docente y los resultados educativos, específicamente en los promedios de comprensión de lectura y matemática, con un valor $p<.05$. Concluyeron que la relación es más significativa en habilidades para la enseñanza, lo cual involucra el reto de asumir, también, un liderazgo pedagógico.

Solano (2018) desarrolló un estudio para estar al tanto si las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa pronostican el desempeño docente, en función del discernimiento de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano, con un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional y exploratorio, en una muestra de 114 estudiantes de entre 14 y 18 años, a la que se administró un cuestionario compuesto por 28 ítems, el cual brindó datos que se procesaron mediante un análisis de regresión múltiple. Los resultados a los que arribó le permitieron determinar que ($F(2,111) = 80.027$, $p=.000$, $R=.768$, $R^2=.590$, R^2 corregida=.583), por lo que concluyó en

la existencia de suficiente evidencia para demostrar que la gestión predice el buen ejercicio docente.

A nivel nacional, Escalante (2021) se propuso establecer el influjo del liderazgo directivo sobre el ejercicio docente en la Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco, 2021, mediante una indagación de orientación cuantitativa, diseño no experimental, correlacional y transeccional, de tipo aplicada y nivel explicativo, en una muestra de 20 docentes a los que se administró un cuestionario de liderazgo directivo y otro de desempeño docente. Los resultados mostraron la presencia de correlación positiva directa entre variables, determinada a través del coeficiente correlación de Pearson, con un valor $r=.676$, y un grado de significancia $=.001 > .05$, por lo que determinó que, a superior nivel de liderazgo directivo se producirá un mejor desempeño docente.

Lomparte (2021) indagó para determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" de Casma, 2021 mediante una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, en una población muestral de 30 docentes, a la que se administró dos interrogatorios de preguntas cerradas, para ambas variables. Los datos se procesaron mediante la prueba estadística Rho de Spearman, que estableció presencia de correlación directa, positiva y significativa entre variables ($Rho=.794$, $p<.01$). Los resultados mostraron que tanto el liderazgo director como el ejercicio docente son excelentes, concluyendo en la reafirmación de la importancia de la acción de liderazgo directivo y su correspondencia con el ejercicio docente.

Flores (2021) buscó determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021, a través de un estudio con orientación cuantitativa, básica, de diseño correlacional y transversal, en una población censal compuesta por 70 docentes, a la que administró un cuestionario por cada una de las variables. Halló que el liderazgo directivo se corresponde considerablemente con el cometido docente, evidenciado mediante $Rho=.678$ y $p=.000$, concluyendo que, a más altos niveles de liderazgo directivo más alto es el grado de desempeño docente.

A nivel local, Mendoza (2021) busco determinar el influjo del liderazgo directivo sobre el desempeño docente en la institución educativa N°80278 de San Miguel, Otuzco, mediante un estudio con orientación cuantitativa, básica y diseño correlacional causal, en una muestra de 30 docentes, seleccionada por muestreo no probabilístico, a la que se aplicó dos cuestionarios: uno por cada variable. Halló que el nivel de liderazgo es regular, lo mismo que el desempeño docente. Asimismo, halló relación de influencia significativa entre las variables, ya que el valor del coeficiente de determinación $R=52\%$ y correlación significativa positiva fuerte ($Rho=.721$; $p<.016$), concluyendo que el liderazgo directivo influye sobre el desempeño docente.

Sánchez (2021) orientó un estudio para establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, en Virú, 2020, mediante una exploración descriptiva, no experimental, correlacional causal, sobre una muestra de 81 docentes de secundaria, elegida por muestreo probabilístico a la cual se destinó un cuestionario para la variable liderazgo directivo y una ficha para el desempeño docente. Advirtió que el 58% de docentes percibió un nivel inferior de liderazgo, en tanto que, respecto al ejercicio docente, el 59% se situó en el nivel inicio. De otro lado, la prueba estadística mostró un valor $Rho=.589$ y un valor $p=.000>.05$; es decir relación moderada y significativa, concluyendo que, a más alto nivel de liderazgo directivo, mejor nivel de desempeño de los docentes.

Peláez y Merino (2020) buscaron relacionar el liderazgo pedagógico del director y el clima institucional, en función al discernimiento de los docentes, en las Instituciones Educativas Públicas de secundaria de la UGEL N° 03, Trujillo–2017, con un estudio cuantitativo, descriptivo y diseño correlacional, y una muestra de 229 docentes, a la cual administraron un cuestionario sobre Liderazgo pedagógico del director, formulado por el MINEDU y el de clima institucional de Bris (1999). Hallaron que el nivel del liderazgo pedagógico del director es bueno, lo mismo que el clima institucional. También encontraron correlación directa, con un valor $Rho=.700$ y bastante significativa ($p<.01$) entre variables, por lo que concluyeron en que mientras más alto sea el nivel de liderazgo directivo, mayor será el cometido docente.

En lo concerniente a las teorías primarias, epistemológicamente, la investigación se sustenta en las bases positivistas, mismas que coinciden con el modelo hipotético-deductivo de la ciencia, el cual es un proceso circular que parte de la revisión de la literatura, continúa con la construcción de hipótesis comprobables, operacionalización de variables, sea para operarlas o medirlas, y ejecutar un estudio conducente a resultados. Al final, los hallazgos de investigación se convierten en nueva literatura, completando el mencionado proceso circular y, por su origen empírico, ayudan a fortalecer o refinar los aspectos teóricos (Park et al., 2020), como por ejemplo, si en este caso se confirma la hipótesis que asume la existencia de correspondencia entre liderazgo directivo y desempeño docente, posibilita añadir eso a fortalecer las teorías respecto al tema.

Al respecto, Ryan (2018) resalta la relación del positivismo con los estudios de dominio cuantitativo, por lo que puede considerarse como una forma superior del empirismo, para la cual el conocimiento debe ser objetivo y ajeno a todo sesgo derivado del sistema de valores y creencias personales del investigador. El positivismo sostiene que el propósito primordial de la ciencia es producir explicaciones causales basadas en regularidades similares a leyes. Esto refleja el deseo de encontrar regularidad y relación causal entre los elementos del estudio. El objetivo general de identificar regularidades y relaciones humanas casuales es formular leyes y hacer predicciones sobre el mundo social, basadas en registros históricos (Ogbeidi, 2014).

También es sustancial considerar los planteamientos neopositivistas, según los cuales la ciencia es un sistema unitario dentro del cual no hay dominios de objetos fundamentalmente diversos y, en consecuencia, no hay abismo, por ejemplo, entre las ciencias naturales y las psicológicas. Esta es la teoría de la unidad de la ciencia. Además, Wittgenstein, citado por Nubiola (1999) proporcionaría a los neopositivistas un punto de partida para su programa objetivista de ciencia unificada, que incluía un programa de reducción de las ciencias sociales a las llamadas "ciencias del comportamiento".

En ese sentido, ambas comparten la misma visión del mundo (ontología) y, crucialmente, la misma visión de lo que cuenta como conocimiento confiable

sobre ese mundo (epistemología), aunque también presentan discrepancias esenciales. En cuanto a las coincidencias, ambas comparten la noción de que la ciencia es una misión esencialmente empírica; asimismo, sustentan que el propósito esencial de la ciencia es producir explicaciones causales basadas en regularidades similares a leyes. A la vez, las dos suelen apoyar la neutralidad de los valores: la opinión de que el papel de la ciencia la descripción y explicación del mundo, no hacer juicios de valor.

Desde la orientación ontológica, el positivismo plantea la posibilidad de probar los hechos a través de la observación y la medición de la realidad, la cual es la misma para todas las personas, independientemente de quien la investiga. En ese sentido, el positivismo posee características que son notorias y que, básicamente, son cuatro: fenomenalismo, ya que solo el conocimiento confirmado por las ciencias es conocimiento genuino; deductivismo, pues la teoría genera hipótesis que pueden probarse para obtener "leyes" demostrables; objetividad: puesto que la ciencia debe estar libre de consideraciones personales e; inductivismo, ya que el conocimiento se obtiene mediante la recopilación de hechos que proporcionan la base para las leyes (Ryan, 2018).

En esta investigación, desde la óptica positivista, se buscó determinar la naturaleza real, los elementos constitutivos de la correlación entre los temas analizados (liderazgo directivo y desempeño docente) para dotar de sentido al significado incrustado en los datos de la pesquisa, partiendo de supuestos filosóficos respecto a los principios del contexto, las mismas que fueron cruciales para comprender cómo los datos recogidos van cobrando sentido. En otros términos, los supuestos, las concepciones o proposiciones favorecen la orientación del pensamiento en torno al problema investigado, su jerarquía y cómo abordarlo para responder dar respuesta al mismo, comprenderlo y contribuir a su solución (Kivunja y Kuyini, 2017).

En lo que corresponde a las teorías secundarias, las variables de estudio se sustentan en literatura diversa. Respecto al liderazgo se asume que es uno de los temas de mayor énfasis en los últimos años y de los más extendidos en el mundo entero. Winston y Patterson (2006), citados por Gandolfi y Stone (2018)

asumen que la acción en la que un líder selecciona, equipa, entrena e influye sobre uno o varios partidarios que son poseedores de numerosos dones, habilidades y destrezas, de manera que actúen voluntariamente y con fervor, con arrojo espiritual, emocional y físico, concertada y coordinadamente, en busca de alcanzar la misión y propósitos organizacionales.

Para Buchanan (2013), citados por Gandolfi y Stone (2018), el mundo se ha movido a través de diferentes fases de liderazgo desde la primera parte del siglo XX. Primero, a partir del concepto de “comando y control” que prevaleció hasta la década de 1980, al que le siguió el de “empoderar y guiar”, que tuvo preponderancia hasta mediados de la década de 2000 y, finalmente, "conectar y nutrir", que es el que prima hasta hoy.

Y aunque esta sea una era en el que el liderazgo es fundamental para el desarrollo humano, lo cierto es que también es un momento crítico para su práctica. Hartley (2018) asume que las sociedades, los estados y los mercados del mundo entero atraviesan un período de cambio profundo y transformador, y existen diversos enfoques de liderazgo diferentes para cada uno de esos desafíos. Problemas como el cambio climático, las relaciones comerciales internacionales, la migración y la inmigración, el envejecimiento de la población, el surgimiento de democracias iliberales, por mencionar solo algunos, brindan un escenario para demostrar el poder del liderazgo.

La escuela, en tanto organización, también está sometida a las leyes del mundo actual y requiere de acciones de liderazgo que le permitan continuar actuando de la manera más adecuada y exitosa en un mundo globalizado y extremadamente interactivo, uno de cuyos mayores restos ha sido la pandemia por Covid-19. Ante el caos y la creciente violencia de ésta, los líderes de escuelas, colegios y universidades, en todo el mundo, tomaron la decisión estratégica de hacer la transición al aprendizaje remoto. La decisión de pasar a la educación a distancia ha requerido un nuevo aprendizaje transformador para todas las partes interesadas y un trabajo de adaptación serio, estresante, ya que muchas instituciones académicas carecen de la infraestructura digital necesaria.

La transición a la impartición de cursos en línea requirió de cambios radicales en la actitud, los valores y las creencias de algunas partes interesadas, a la vez que requirió mejoras en los procesos, nuevas estrategias e, incluso, nuevas formas de hacer negocios. La decisión para hacer la transición a la educación remota se tomó rápidamente, incitada por las prácticas de distanciamiento social, aunque algunos docentes no estaban contentos porque no fueron consultados para la toma de decisiones. Mas, esa respuesta rápida de liderazgo fue esencial para una gestión eficaz de la crisis, y envió un mensaje claro a todas las partes interesadas: el problema se estaba tomando en serio y se estaban tomando medidas para abordarlo (Fernandez y Shaw, 2020).

Y aunque tales decisiones fueron más o menos colegiadas, también es cierto que cada uno de estos líderes posee estilos propios que marcaron el accionar institucional en el enorme fragor del giro de timón del proceso aprendizaje. Desde el punto de vista de Al Khajeh (2018), el estilo de liderazgo es visto como una mixtura de disímiles peculiaridades, indicadores y procederes que manejan los dirigentes para interactuar con sus empleados. El liderazgo es el estándar coligado L comportamiento gerencial, que está bosquejado para integrar en la organización intereses y efectos en pro del logro de determinados objetivos.

De acuerdo con Hidayat y Wulandari (2020), en la escuela, la función principal de un director con liderazgo es influir en el esfuerzo de los educadores y del personal educativo, tanto individual como colectivamente, de manera sinérgica, guiándolos hacia el alcance pleno de sus capacidades para el logro de metas corporativas. Como líder, el director puede mejorar el rendimiento escolar al influir en el proceso educativo. El director debe ser un líder de éxito que alcance logros mediante valores y aptitudes como motivación, ambición, energía, tenacidad, iniciativa, motivación, honestidad e integridad, confianza, capacidad cognitiva y conocimiento (Malo, 2011).

En el Perú el desempeño directivo se rige por Marco del buen desempeño del directivo (Ministerio de Educación del Perú, 2014) el mismo que visualiza al director, desde una orientación de liderazgo pedagógico, y lo considera como un guía que influencia, ilumina y viabiliza las labores de la colectividad educativa

hacia el éxito pedagógico. Al mismo tiempo, materializa una posibilidad imperiosa y oportuna en la conformación de una escuela instituida y conducida en busca de los aprendizajes, mediante la vinculación del quehacer docente, el clima escolar agradable y la contribución de la familia y comunidad.

En el mismo documento se considera que el liderazgo del director debe ser más bien pedagógico, pues el liderazgo es entendido como la actuación que despliegan los integrantes de una organización, orientados por los dirigentes y variados colectivos de interés, en su avance hacia la tipificación y el alcance de los propósitos y la visión institucionales. Murillo (2006) es de la opinión que el liderazgo pedagógico, en vez de una dimensión transaccional, es más bien una actuación “transformadora” del centro y del aula, ya que no se reduce a laborar en las situaciones ya existentes y con metas previamente establecidas, si no que va modificando aquellas condiciones que permitan mejorar la actuación educativa ofertada, desde la acción docente.

Aunga y Masare (2017) reconoce varios estilos de liderazgo:

Democrático, interactivo o participativo, caracterizado por la cooperación y colaboración. Se refiere a situaciones en las que un líder busca la opinión del subordinado antes de tomar una decisión o requiere aportes del grupo en la formulación de planes. Descentraliza el poder y la autoridad, aboga por el liderazgo de un jefe democrático que combina confianza en sí mismo, simpatía, firmeza y tacto y no debe limitarse a emitir órdenes. El director debe ser consciente de las técnicas que funcionan en qué situaciones y aquellas contraproducentes, a la vez que inculca un sentido de responsabilidad al docente y fortalece el compromiso entre los subordinados, generando un ambiente cooperativo en las escuelas, debido a su naturaleza participativa.

Laissez-faire o de no intervención. Es aquel en la que el director proporciona poca o ninguna dirección y da a los empleados tanta libertad como sea posible, ejerciendo poco control sobre seguidores y dejándolos en libertad para llevar a cabo las tareas asignadas. Los líderes que usan este estilo de liderazgo creen que no debe haber reglas y regulaciones ya que todo el mundo tiene sentido innato de la responsabilidad. Un laissez-faire en un ambiente escolar puede ser

más creativo y satisfactorio para los involucrados en el sistema de gestión escolar. La medida en que un director logra alcanzar los objetivos, misión, visión y filosofía de la escuela depende de cómo él o ella utiliza estilos de gestión adecuados a un determinado contexto escolar.

Autoritario. El liderazgo se gana a través del castigo, la amenaza, las demandas, órdenes, reglas y reglamentos. Las funciones del liderazgo autoritario incluyen la elaboración unilateral de reglas, asignación de tareas y resolución de problemas, mientras que los roles de seguidores autoritarios incluyen adherirse a las instrucciones del líder sin preguntas ni comentarios. La productividad es ligeramente mayor bajo el líder autoritario que bajo el democrático. Sin embargo, es el más bajo con la supervisión del líder del *laissez-faire*. En este tipo de liderazgo, los líderes toman la mayoría o la totalidad de las decisiones, sin la participación o aportes de los empleados.

Transformacional. Se basa en un intercambio de servicios de seguidores en lugar de varios tipos de recompensas tangibles (como un salario) que controla el líder. También tiene base en el convencimiento de que los individuos desean ser guiados en lugar de ser responsables por sus propias acciones y decisiones. Como resultado, el líder se basa en procesos de decisión de arriba hacia abajo para controlar al personal, asignar recursos e iniciar el proceso de cambio. El director a menudo se encuentra con la necesidad de transformar la escuela de bajo rendimiento a un rendimiento aceptable o alto. Con el objetivo de construir, el líder responde a las necesidades de los seguidores a través del empoderamiento y la alineación de los propósitos y metas organizacionales.

En ese sentido, en esta investigación se asume lo planteado por Bolívar (2011), quien, situando al liderazgo en el campo educativo asume que el director, además de ejercer el natural proceso de liderar, cumple las funciones de:

Gestión curricular o relacionada al ámbito pedagógico, que se refiera a las acciones que el director efectúa para garantizar que el proceso de aprendizaje se dé de manera efectiva, en cada uno de los estamentos de la institución que lidera, teniendo en cuenta su propia cultura y afianzado el propio proyecto educativo. En sentido más preciso, esta dimensión se refiere a los fundamentos

necesarios que, tanto el director como el equipo que lidera la institución educativa diseñen, planifiquen y evalúen los procesos colectivos convenientes para implementar exitosamente el proceso pedagógico y asegurar la calidad, el seguimiento y la evaluación de la marcha curricular, en todos sus aspectos.

Gestión de recursos o administración, que es un proceso mediante el cual los directivos obtienen, distribuyen y articulan los recursos con que cuenta la institución educativa, sean estos humanos, financieros, o materiales, orientándolos a posibilitar el logro de las metas de aprendizaje y el desarrollo institucional. En esencia, en esta dimensión se considera las labores reservadas para la ejecución de estrategias orientadas a la mejora de los recursos humanos, el perfeccionamiento del trabajo en equipo y la potenciación de un apropiado clima laboral.

Gestión institucional o del clima de trabajo, que contribuye enormemente al óptimo funcionamiento de una institución educativa y el que el director influye crucialmente. Esta dimensión está relacionada, intrínsecamente, a la capacidad del directivo para promover la colaboración al interior de la institución como la generación y desarrollo de redes de soporte que favorezcan la interacción de la escuela con su entorno

De acuerdo a lo anterior, se concluye que los directores deben hacer todo lo posible para brindar soporte informativo y experiencia a los profesores con el fin de realizar ciertas tareas o trabajos, especialmente para aquellos que son nuevos en este campo. Esto podría mejorar su trabajo inicial. Los directores también deben proporcionar oportunidades para ejecutar acciones y las escuelas deben mostrar un alto nivel de compromiso con los maestros.

Para Özgenel (2019) diversos estudios aluden a variadas características de las escuelas efectivas, dentro de las cuales puede destacarse potente liderazgo, elevadas perspectivas de rendimiento estudiantil, realce en destrezas clave, un ambiente protegido y organizado, evaluación habitual del avance de los estudiantes, adquisición de habilidades básicas, maximizar las oportunidades de aprendizaje, la participación de los padres, el desarrollo profesional efectivo y

como un proceso común de toma de decisiones, el compromiso organizativo y profesional de los docentes.

De ese modo, una atmósfera escolar efectiva es también aquella que permite a los docentes la continuidad su desarrollo profesional, involucrarse en la misión y visión de la escuela y ayudar a los estudiantes a alcanzar sus metas. El desempeño docente es un tema previo y central en las reformas educativas y escolares, puesto que es un elemento clave en el éxito de la eficacia escolar. Para Mahgoub (2014) es resaltante distinguir entre las ideas relacionadas pero distintas de la calidad del maestro y la de la enseñanza. La del maestro puede considerarse como el conjunto de rasgos, habilidades y conocimientos personales que un individuo aporta a la enseñanza, incluidas las disposiciones para comportarse de ciertas maneras. La eficacia de los docentes puede caracterizarse del siguiente modo:

Fuerte inteligencia general y habilidad verbal que les ayudan a organizar y explicar ideas, así como a observar y pensar diagnósticamente; sólido dominio del contenido; conocimiento para guiar a otros en esa área, en particular, cómo usar técnicas de aprendizaje y cómo desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior. Asimismo, una comprensión de los alumnos y su aprendizaje y desarrollo, incluida la forma de evaluar, el modo de apoyar a los estudiantes que tienen diferencias o dificultades de aprendizaje; experiencia adaptativa que permite a los maestros emitir juicios sobre lo que probablemente funcione en un contexto dado; dirigir el aprendizaje de manera justa e imparcial; y, estar dispuesto a colaborar con otros profesionales y padres al servicio de los estudiantes, tanto individualmente como de la escuela, en su conjunto.

El éxito de la educación radica en el éxito de las instituciones en el ejercicio de sus funciones, de entre las cuales formar seres humanos de calidad es muy importante para las nuevas generaciones, ya que estos deben ser capaces de impulsar el cambio para mejorar. En el proceso de aprendizaje hay una necesidad de educadores que dirijan a los estudiantes a convertirse en buenos recursos humanos. Por lo tanto, el éxito de las instituciones educativas se reflejará en la aptitud de seres humanos que moldean.

Por ello, el docente tiene doble función: como docente y como educador. En el primer caso, está obligado a proporcionar acceso científico a sus estudiantes; en el segundo, juega un papel en el moldeado del carácter y la personalidad de un estudiante, acorde a las normas vigentes, y desarrollando sus actitudes y aptitudes, siempre preocupado por el medio ambiente (Mahulae et al., 2020).

En el Perú, el desempeño docente se norma, entre otros documentos directrices, mediante el MBDD (Ministerio de Educación, 2015). En el se predefine un docente que identifica la pluralidad y se arroga la exigencia de darle una respuesta a partir de una óptica no pre establecida, más participativa, asentada en consideraciones individuales, socioculturales y progresivas de sus estudiantes, al mismo tiempo que en aspectos culturales, ético-morales y políticos, que son distintos en cada uno de los casos y que requieren adaptación sostenida, como manifestación de eficacia y calidad.

De acuerdo con Suryani et al. (2020), el desempeño docente es componente determinante en el alcance de los objetivos escolares, por lo que se hace necesario hacer esfuerzos para mejorar el rendimiento. Está relacionado con la planificación y gestión del aprendizaje y la valoración de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Al observar la condición actual de los docentes, aún se manifiestan problemas clásicos relacionados con el desempeño docente. Esto se puede ver en la existencia de algunos maestros que piensan que la docencia es sólo el cumplimiento de las obligaciones y tareas cotidianas, sin entender su profesión como el camino que puede conducir a los cambios que la sociedad tanto necesita.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2015), el desempeño docente presenta cuatro dimensiones, a saber:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el mismo que se inicia con comprender todos los aspectos de la programación curricular, así como de sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, todos al interior del denominado enfoque intercultural e inclusivo. Asimismo, exige conocer las primordiales particularidades sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognoscitivas de los estudiantes, el manejo total de los conocimientos

pedagógicos de cada disciplina, al mismo tiempo que la lección de materiales, estrategias y evaluación de los aprendizajes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que incluye conducir el proceso, siempre bajo el enfoque de inclusión y respeto a la diversidad en sus variadas manifestaciones. Asimismo, se refiere a la mediación que el docente ejerce para desarrollar un adecuado clima favorable que permita el aprendizaje de sus estudiantes, a la vez que el dominio de contenidos, la motivación perdurable, la gestión de variadas estrategias educativas y el uso de recursos didácticos adecuados y superlativos.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la misma que incluye su intervención en la gestión de la escuela a partir de un enfoque democrático que permita conformar la comunidad de aprendizaje. También se relaciona con la comunicación efectiva hacia y desde los numerosos actores de la colectividad, así como contribuir a la conformación de un clima institucional propicio.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, relacionada con el proceso y las experiencias que describen la formación y perfeccionamiento de la colectividad profesional de docentes. Del mismo modo, conduce a una preocupación sistemática respecto a su propia práctica, a la de sus colegas, al trabajo en equipo, a la asistencia con sus pares y su intervención en acciones de desarrollo profesional. Circunscribe su responsabilidad el éxito del aprendizaje, y el dominio de contenidos respecto al esbozo y ejecución de políticas pedagógicas en el espacio peruano y regional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

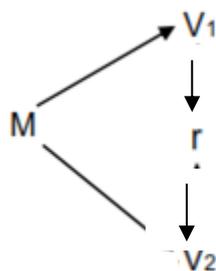
Según la finalidad, la indagación fue básica, pura, teórica o dogmática, pues se genera en un entorno teórico y persiste en él. Su propósito es acrecentar los conocimientos científicos, aunque sin contrastarlos con aspectos prácticos (Hernandez, 2014).

Por el enfoque, la indagación concernió al cuantitativo ya que se recogió datos y se los analizó para contrastar hipótesis, utilizando análisis descriptivos y estadísticos (Hernandez, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado fue el descriptivo, correlacional, de corte transversal, mismo que tiene por intención estar al tanto de la relación existente entre dos o más variables y en una muestra pre determinada (Ñaupás et al. 2018).

Dicho diseño se representa en el esquema:



Dónde:

M: Muestra

V₁: Medición del liderazgo directivo.

V₂: Medición del desempeño docente.

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo directivo

- **Definición conceptual:** capacidad del director, por un lado, entre lo que es preciso para lograr que la escuela marche y, por otro, un conglomerado de competitividades relacionales que viabilicen su funcionamiento como colectivo humano. En un organismo escolar que pretenda avalar el logro educativo de todos sus estudiantes, es necesario conocer cuáles son las facultades y compromisos que deben poseer los directivos, además de qué habilidades necesitan para lograrlo (Bolívar, 2011).
- **Definición operacional:** Variable orientada a determinar el nivel de percepción del liderazgo directivo en docentes de una I.E. en tres dimensiones, mediante un cuestionario constituido por 15 ítems.
- **Dimensiones:** gestión pedagógica, administrativa e institucional.
- **Escala de medición:** Ordinal, con escala tipo Likert

Variable 2: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** Actuación del docente que exige un proceso reflexivo; es decir, una relación independiente y crítica en torno a los saberes necesarios para proceder, y adecuadas capacidades para tomar las decisiones en cualquier contexto. Asimismo, la docencia es un ejercicio necesariamente producido mediante una dinámica relacional, la misma que se da con los estudiantes y con otros docentes, y que produce un complejo espectro de interacciones que posibilitan mediar el aprendizaje y aportar al trabajo de la organización escolar. (Ministerio de Educación, 2015).

- **Definición operacional:** Variable orientada a determinar el nivel de desempeño de los docentes de una I.E., en cuatro dimensiones, mediante un cuestionario compuesto por 26 ítems.
- **Dimensiones:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Aplicación del proceso facilitador del aprendizaje, Participación en la interacción escuela – comunidad y Participación en la auto profesionalización e identidad
- **Escala de medición:** Ordinal, con escala tipo Likert

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se consideró 30 docentes de todos los niveles de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta a todos los docentes que aceptaron contribuir de manera facultativa en la indagación, asimismo, de poseer conexión de internet y estar desarrollando sus labores normalmente.

Criterios de exclusión: No se consideró a los docentes que no quisieron ser parte de la indagación o que, por diversas razones, no están desarrollando sus actividades regularmente.

Muestra

La muestra es censal y se compone por los 30 docentes de todos los niveles de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

Muestreo

Se ejecutó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, pues la muestra se seleccionó siguiendo el discernimiento y criterio de la investigadora.

Unidad de análisis

Docentes de todos los niveles de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta, consistente en la enunciación de un conglomerado sistemático de argumentos referentes a las variables e indicadores de la investigación (Ñaupas et al, 2018).

Instrumentos

Dos cuestionarios estandarizados, los cuales fueron útiles para calcular el nivel de las variables estudiadas, de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

Cuestionario para medir el liderazgo directivo

Cuestionario para valorar el grado liderazgo directivo, creado por Marin (2021), adaptado por Zavala (2022) para esta investigación y que tuvo por objetivo evaluar el nivel de liderazgo directivo a través de las dimensiones: pedagógica, administrativa e institucional en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. Los criterios de valoración son: *Nunca* (1), *A veces* (2), *Casi siempre* (3) y *Siempre* (4). Se aplicó de forma individual, sincrónica o asincrónica y con soporte virtual, mediante Google Form (enviada a través de e-mail o whatsapp o presencial, mediante formato impreso, con una duración aproximada de 20 minutos.

Cuestionario para medir el desempeño docente

Cuestionario para valorar el grado de desempeño docente, creado por Marin (2021), adaptado por Zavala (2022) para esta investigación, a través de cuatro dimensiones. Los criterios de valoración fueron: *Nunca* (1), *A veces* (2), *Casi siempre* (3) y *Siempre* (4). Se aplicó de forma individual, sincrónica o asincrónica y con soporte virtual, mediante Google Form (enviada a través de e-mail o whatsapp o presencial, mediante formato impreso, con una duración aproximada de 40 minutos.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez fue establecida a través de juicio de experto, a la vez que también mediante juicio de experto determinaron su aplicabilidad en base a los criterios de conveniencia, relevancia y claridad.

La confiabilidad de dichos instrumentos se estableció por la investigadora, en base a una prueba piloto y mediante la prueba Alfa de Cronbach, cuyas resultados fueron de .932 para el liderazgo directivo y .962 para desempeño docente; es decir, ambos cuestionarios son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la indagación se siguió los subsiguientes procedimientos:

- Elaboración del proyecto de investigación.
- Prueba de confiabilidad de los instrumentos.
- Permiso y autorización a la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos".
- Coordinación con los docentes participantes, con el propósito de exponer el modo y objetivos del estudio.
- Los docentes respondieron los cuestionarios adaptados a Google Form, de manera virtual, o de manera física, según su disponibilidad.

- Elaboración de las bases de datos de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Procesamiento de datos utilizando el software SPSSv25, de forma descriptiva e inferencial.
- Elaboración de tablas estadísticas.
- Análisis e interpretación de datos.
- Discusión de resultados.
- Elaboración de conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Se probó la confiabilidad de ambos instrumentos, mismos que posteriormente se aplicaron a la muestra elegida, se confeccionó tablas estadísticas para expresar tanto la distribución de frecuencias, como de porcentajes.

Análisis inferencial

Se ejecutó a través de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para muestras menores a 50, la cual estableció la no normalidad de datos y, por tanto, el uso de una prueba no paramétrica, es este caso, Rho de Spearman, con un nivel de significancia del de .05.

La fórmula utilizada para la prueba de Shapiro-Wilk se esquematiza así:

$$W = \frac{\left(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)} \right)^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Y la fórmula de la prueba Rho de Spearman presenta la siguiente nomenclatura:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

3.7. Aspectos éticos

Entre las consideraciones éticas se puede precisar que la presente investigación requirió del consentimiento informado de la gerencia y colaboradores para la realización de la investigación. Asimismo, se respetó los derechos de autor y los lineamientos y reglas señalados para operaciones investigativas como esta.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Se recabó los datos mediante dos cuestionarios con una escala de Likert, elaborados y validados, a partir de variables, dimensiones e indicadores, los mismos que se sometieron a pruebas de confiabilidad para, ulteriormente, aplicarlos a los sujetos conformantes de la muestra utilizando Formularios Google y remitidos a través de WhatsApp o E-mail, lo que consintió obtener los datos en un término temporal sucinto. Los datos hallados se ordenaron en MS Excel, y se reasentaron en el software estadístico SPSS v25; para su respectivo procesamiento, luego del cual se procedió a elaborar tablas y figuras, que se presentan, según variables.

En ese sentido, se expone, en primer lugar, los resultados de acuerdo a cada variable de investigación.

Tabla 1

Nivel de liderazgo directivo percibido por los docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	1	3.3
Suficiente	3	10.0
Destacado	26	86.7
Total	30	100.0

Nota: base de datos.

En la Tabla 1 se observa el nivel de liderazgo directivo percibido por los docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. Los resultados revelan que la mayoría de docentes considera que el liderazgo directivo en su institución es destacado (86.7%), mientras que 10,0% lo considera suficiente y sólo

el 3.3% asume que el liderazgo directivo se encuentra aún en proceso. No hay docentes que consideren que es deficiente.

Tabla 2

Nivel de desempeño de los docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Suficiente	3	10.0
Destacado	27	90.0
Total	30	100.0

Nota: base de datos.

En la Tabla 2 se observa el nivel de desempeño que asumen los docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. Los resultados revelan que la mayoría de docentes considera que su desempeño es destacado (90.0%), mientras que el restante 10,0% considera que es suficiente. No hay docentes que se consideren con desempeño deficiente o en proceso.

Tabla 3*Relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente*

		GESTIÓN PEDAGÓGICA			Total	
		En proceso (17-32>	Suficiente [33-48>	Destacado [49-64]		
DESEMPEÑO DOCENTE	Suficiente [51-75>	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0	0,0%	10,0%	10,0%
	Destacado [76-100]	Recuento	1	4	22	27
		% del total	3,3%	13,3%	73,3%	90,0%
	Total	Recuento	1	4	25	30
		% del total	3,33%	13,3%	83,3%	100,0%

En la tabla 3, se aprecia los resultados del cruce entre gestión pedagógica y desempeño docente. Se advierte que para el 3,3 % de docentes la gestión pedagógica está en proceso, para el 13,3 % está en el nivel suficiente y para el 73,3% la misma se encuentra en un nivel destacado, a la vez que el 10 % posee un nivel suficiente de desempeño docente y el 90% posee un nivel destacado del mismo. Ello muestra la importancia del desempeño docente en la gestión pedagógica y viceversa; es decir, el mantenimiento de altos estándares del desarrollo en la gestión, también posibilita el mantenimiento de altos estándares de desempeño, y que permiten obtener resultados positivos para la institución.

Tabla 4*Relación existente entre gestión administrativa y desempeño docente*

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA			Total
			En proceso (17-32>	Suficiente [33-48>	Destacado [49-64]	
DESEMPEÑO DOCENTE	Suficiente [51-75>	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0	3,3%	6,6%	10,0%
	Destacado [76-100]	Recuento	1	1	25	27
		% del total	3,3%	3,3%	83,3%	90,0%
	Total	Recuento	1	2	27	30
		% del total	3,3%	6,6%	90,0%	100,0%

En la tabla 4, se aprecia los resultados del cruce entre gestión administrativa y desempeño docente. Se advierte que para el 3,3 % de docentes la gestión administrativa está en proceso, para el 6,6 % está en el nivel suficiente y para el 90,0% la misma se encuentra en un nivel destacado, a la vez que el 10 % posee un nivel suficiente de desempeño docente y el 90% posee un nivel destacado del mismo. Ello muestra la importancia del liderazgo de la gestión administrativa en el desempeño docente; es decir, el sostenimiento de altos esquemas del desarrollo en la gestión, además viabiliza el sustento de altos estándares de desempeño, tanto en los directivos como en los docentes, posibilitando la obtención de resultados institucionales adecuados.

Tabla 5*Relación existente entre gestión institucional y desempeño docente*

			GESTIÓN INSTITUCIONAL			Total
			En proceso (17-32>	Suficiente [33-48>	Destacado [49-64]	
DESEMPEÑO DOCENTE	Suficiente [51- 75>	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0	3,3%	6,6%	10,0%
	Destacado [76- 100]	Recuento	1	3	23	27
		% del total	3,3%	10,0%	76,7%	90,0%
	Total	Recuento	1	4	25	30
		% del total	3,33%	13,3%	83,3%	100,0%

En la tabla 5 se aprecia los resultados del cruce entre gestión institucional y desempeño docente. Se advierte que para el 3,3 % de docentes la gestión institucional está en proceso, para el 13,3 % está en el nivel suficiente y para el 76,7% la misma se encuentra en un nivel destacado, a la vez que el 10 % posee un nivel suficiente de desempeño docente y el 90% posee un nivel destacado del mismo. Ello demuestra la influencia que el liderazgo ejerce sobre el desempeño docente en la gestión institucional al mismo tiempo que se muestra que el sostenimiento de altos estándares del desarrollo en la gestión, también posibilita lo propio en el desempeño, reflejándose en posibles resultados institucionales positivos.

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilks, considerando que la muestra es inferior a 50 y un nivel de significancia <0.05 . De ese modo, las hipótesis planteadas fueron:

H0: $p > .05$, la distribución es normal

H1: $p < .05$ la distribución no es normal.

Los resultados de la prueba demostraron que en el caso del liderazgo directivo $p = .000$, mientras que para el desempeño docente $p = .002$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa y, de ese modo, para la prueba de hipótesis general, se debió aplicar una no paramétrica, considerándose, para el caso, Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación alta y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Ha: Existe relación alta y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Tabla 6

Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022

Prueba		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,185
		Sig. (bilateral)	,328
		N	30

Nota: base de datos.

La tabla 6 muestra la correlación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022, la cual es baja (.185) y no significativa ($p=.328 > .05$), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación alta y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación alta y significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente.

Ha: Existe relación alta y significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente.

Tabla 7

Nivel de relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022

Prueba		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	-.149
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Sig. (bilateral) .433
	N	30

Nota: base de datos.

La tabla 7 muestra la correlación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022, la cual es negativa baja (-.149) y no significativa ($p=.433 > .05$), lo que permite rechazar la hipótesis alterna, ya que no existe relación alta y significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación alta y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente.

Ha: Existe relación alta y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente.

Tabla 8

Nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022

Prueba		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	.247
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Sig. (bilateral) .189
	N	30

Nota: base de datos.

La tabla 8 muestra la correlación existente entre gestión administrativa y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022, la cual es baja (.247) y no significativa ($p=.189 > .05$), lo que permite rechazar la hipótesis alterna, ya que no existe relación alta y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación alta y significativa entre gestión institucional y desempeño docente.

Ha: Existe relación alta y significativa entre gestión institucional y desempeño docente.

Tabla 9

Nivel de relación entre gestión institucional y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022

Prueba		Desempeño docente	
		Coeficiente de correlación	.139
Rho de Spearman	Gestión institucional	Sig. (bilateral)	.465
		N	30

Nota: base de datos.

La tabla 9 muestra la correlación existente entre gestión institucional y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022, la cual es baja (.139) y no significativa ($p=.465>.05$), lo que permite rechazar la hipótesis alterna, ya que no existe relación alta y significativa entre gestión institucional y desempeño docente en docentes de la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se ha determinado que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. “Telmo Hoyle de los Ríos” es baja y no significativa ($Rho=.185$; $p=.328>.05$), aunque ambas variables presentan un nivel destacado cuando se las mide por sí solas. Ello evidencia que el desempeño docente no está determinado por el liderazgo del director y que tanto este último, como los docentes desarrollan su actuación de forma exitosa, sin que esto determine la acción de cualquiera de ellos en función del otro.

Del mismo modo, también es baja y no significativa la relación entre el desempeño docente y las dimensiones gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional del liderazgo directivo, básicamente por las consideraciones expuestas en el párrafo anterior.

Los resultados alcanzados, no concuerdan con lo hallado por Orellana (2019), quien localizó contribución estadísticamente significativa del liderazgo transaccional ($\beta=.607$, $p=.006$), lo que le permitió concluir que el liderazgo directivo despliega sustancial influjo sobre el desempeño docente. Del mismo modo, son discordantes con lo expuesto por Villagra et al. (2018), quienes encontraron relación significativa entre las condiciones de trabajo docente y los resultados educativos, todo dentro de un esquema de trabajo, inmerso en el las capacidades de liderazgo, esta vez, pedagógico.

En esa misma línea, los resultados también son opuestos a lo hallado por Solano (2018), quien determinó que la gestión directiva pronostica el buen ejercicio docente, demostrada mediante ($F(2,111)=80.027$, $p=.000$, $R=.768$, $R^2=.590$, R^2 corregida=.583).

En el plano nacional, los resultados también son opuestos a lo hallado por Escalante (2021) quien mostró presencia de correlación positiva directa entre las dos variables que concuerdan con este estudio, con un valor $r=.676$, y un grado de significancia $=.001>.05$, concluyendo, además, que mientras más alto sea el nivel de liderazgo, mayor será el nivel de desempeño de los docentes. Del mismo modo, lo mostrado por Lomparte (2021) respecto a correlación directa, positiva

y significativa entre variables ($Rho=.794$, $p<.01$) confirmó la importancia de la acción de liderazgo directivo y su correspondencia con el ejercicio docente, aunque como hemos visto en esta investigación, no siempre ocurre. También Flores (2021) halló que el liderazgo directivo guarda considerable correspondencia con la tarea docente ($Rho=.678$ y $p=.000$).

Como se observa, también a nivel nacional los resultados no concuerdan con los hallados por otros investigadores, lo que no significa que la investigación esté errada, sino que, por el contrario, muestra la variada y multifacética realidad educativa peruana, la misma que está llena de contrastes y de una constante y siempre ajena a resultados comunes, lo que puede explicarse por la multiplicidad de contextos en los que la misma se desarrolla.

En contextos más cercanos, en el plano local, Mendoza (2021) halló relación de influencia significativa entre las variables ($R=52\%$) y correlación significativa positiva fuerte ($Rho=.721$; $p<.016$), concluyendo que el liderazgo directivo influye sobre el desempeño docente. En tanto, Peláez y Merino (2020) encontraron correlación directa y significativa ($Rho=.700$; $p<.01$) entre variables lo que, otra vez muestra la discordancia con la investigación cuyos resultados aquí se exponen.

En otra perspectiva, Sánchez (2021) halló que las variables de estudio presentan relación moderada y significativa ($Rho=.589$; $p=.000>.05$), lo que significa que siempre es posible encontrar diversidad de resultados en la investigación científica, lo que respalda lo manifestado por el paradigma positivista (Ryan, 2018) en cuanto a que los estudios de orientación cuantitativa, como es el caso, se consideran como un forma superior del empirismo, y que, mediante las contrataciones de hipótesis, el conocimiento pasa a ser objetivo y alejado de cualquier sesgo procedente del sistema de valores y creencias particulares del investigador.

Del mismo modo, de acuerdo con Park et al. (2020), los descubrimientos de investigación se transmutan en nueva literatura, la misma que fortalece o refina los atributos teóricos, y en este caso, el hallazgo de discordancias con casi la totalidad de otras investigaciones, posibilita el replanteo de algunos principios

que podrían no estar siempre bien planteados, pues, de acuerdo con Ogbeidi (2014), la identificación de regularidades y relaciones humanas casuales permite la formulación de leyes y predecir el mundo social, en base a los registros existentes.

En otro sentido, la idea de que la ciencia es un cometido sustancialmente empírico y su objetivo es determinar la causa de los fenómenos, a partir de ciertos procesos regulares apoyan la neutralidad de los valores investigativos; es decir, la descripción y explicación del mundo, no la emisión de juicios de valor respecto al mismo.

Asimismo, si se considera la perspectiva ontológica, el positivismo asume que la observación y la medición de la realidad son las formas más precisas para demostrar los hechos, ya que siempre están dotadas de objetividad y exentas de consideraciones personales (Ryan, 2018), lo que ha sido llevado, en esta indagación, ya que se determinó la naturaleza real, los elementos constitutivos de la correlación entre los temas analizados (liderazgo directivo y desempeño docente) y se dotó de sentido al significado alojado en los datos de la indagación, y en el contexto, lo que posibilitó el manejo de datos para darles el sentido necesario para obtener resultados válidos, amparados en la estadística, otro de los elementos que el positivismo considera determinante para el estudio científico.

La investigación tomó en cuenta dos de los temas de mayor énfasis en el proceso educativo: liderazgo directivo y desempeño docente. En lo que respecta al primero, se coincide con lo afirmado por Winston y Patterson (2006), citados por Gandolfi y Stone (2018) en el sentido que un líder ejecuta todas las acciones necesarias orientadas al logro de la misión y propósitos organizacionales. Ese proceso de ejecución de acciones es, precisamente, la gestión y, en el caso específico de las instituciones educativas, quien asume ese rol protagónico es el director, directo responsable de la marcha institucional y quien, de acuerdo con lo sostenido por Buchanan (2013), citados por Gandolfi y Stone (2018), "conecta y nutre", como una de las más efectivas formas de liderar.

La pesquisa asumió también la postura de que hoy todas las organizaciones, incluida la escuela, se someten, de manera natural, a las leyes que rigen el mundo, por lo que demandan liderazgos que les consientan una apropiada y exitosa actuación en el contexto propio de un mundo cada vez más globalizado y en el que sus integrantes interactúan de tal modo que la actuación de o sobre uno puede afectar a todos los demás, tal como se ha visto en el caso de la pandemia por Covid-19. Es, por ejemplo, en este caso, donde se ha visto concretamente la actuación de los líderes escolares y de los resultados de tal actuación, pues, de acuerdo con Fernandez y Shaw (2020), la crisis fue tomada muy en serio y se implementaron medidas efectivas para abordarlo.

Se tomó en cuenta, además, los postulados de de Al Khajeh (2018), coincidiendo en que el liderazgo es el estándar que permite visualizar el comportamiento gerencial, siempre orientado a que en la organización se integren los intereses y efectos planteados a través de los objetivos y metas trazados previamente para dar mayor presencia y esencia organizacional. Al mismo tiempo, se consideró los planteamientos de Hidayat y Wulandari (2020), para quienes la escuela posee un director que cumple la función principal de liderazgo; es decir, ser capaz de influenciar el brío de todo el personal, sea propia o colectivamente, de tal modo que garantice el éxito del proceso educativo.

En el ámbito nacional, se recurrió a lo estipulado oficialmente estipulado para el caso directivo (Ministerio de Educación del Perú, 2014) el mismo que visualiza al director, como un guía de la colectividad educativa hacia el logro del éxito pedagógico. Se entiende, desde este punto de vista que el liderazgo constituye la actuación exitosa desplegada por los integrantes de una organización, encaminados por los dirigentes y que alcanzan los propósitos y visión corporativos.

La investigación asume, además, lo planteado por Murillo (2006) respecto a que el liderazgo constituye una acción “transformadora” de la institución educativa, en general y del aula, en particular, y que no se basa en condiciones anteriores o preestablecidas, sino que toma en cuenta, modifica y regula solo las que le permiten ejercer un real éxito en su labor educativa.

En esta investigación se asume lo planteado por Bolívar (2011), quien, situando al liderazgo en el campo educativo asume que el director, además de ejercer el natural proceso de liderar, cumple las funciones de gestión curricular o relacionada al ámbito pedagógico, que se refiera a las acciones que el director efectúa para garantizar que el proceso de aprendizaje se dé de manera efectiva, en cada uno de los estamentos de la institución que lidera, teniendo en cuenta su propia cultura y afianzado el propio proyecto educativo. También la gestión de recursos o administración, que es un proceso mediante el cual los directivos obtienen, distribuyen y articulan los recursos con que cuenta la institución educativa, sean estos humanos, financieros, o materiales, orientándolos a posibilitar el logro de las metas de aprendizaje y el desarrollo institucional y, finalmente, la gestión institucional o del clima de trabajo, que contribuye enormemente al óptimo funcionamiento de una institución educativa y el que el director influye crucialmente.

En lo que corresponde al desempeño docente, Mahgoub (2014) asume que la calidad del maestro puede considerarse como el conjunto de rasgos, habilidades y conocimientos personales que un individuo aporta a la enseñanza, incluidas las disposiciones para comportarse de ciertas maneras, eso es también lo que se consideró en esta investigación. Ello está ligado a que todo docente debe ser poseedor un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que le permitan ejercer sus labores de manera efectiva y en situaciones de todo tipo.

En el proceso de aprendizaje hay una necesidad de educadores que dirijan a los estudiantes a convertirse en buenos recursos humanos. Por lo tanto, el éxito de las instituciones educativas se reflejará en la aptitud de seres humanos que moldean.

Por ello, el docente tiene doble función: como docente y como educador. En el primer caso, está obligado a proporcionar acceso científico a sus estudiantes; en el segundo, juega un papel en el moldeado del carácter y la personalidad de un estudiante, acorde a las normas vigentes, y desarrollando sus actitudes y aptitudes, siempre preocupado por el medio ambiente (Mahulae et al., 2020).

En el Perú, el desempeño docente se norma, entre otros documentos directrices, mediante el MBDD (Ministerio de Educación, 2015). En el se predefine un docente que identifica la pluralidad y se arroga la exigencia de darle una respuesta a partir de una óptica no pre establecida, más participativa, asentada en consideraciones individuales, socioculturales y progresivas de sus estudiantes, al mismo tiempo que en aspectos culturales, ético-morales y políticos, que son distintos en cada uno de los casos y que requieren adaptación sostenida, como manifestación de eficacia y calidad.

De acuerdo con Suryani et al. (2020), el desempeño docente es componente determinante en el alcance de los objetivos escolares, por lo que se hace necesario hacer esfuerzos para mejorar el rendimiento. Está relacionado con la planificación y gestión del aprendizaje y la valoración de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Al observar la condición actual de los docentes, aún se manifiestan problemas clásicos relacionados con el desempeño docente. Esto se puede ver en la existencia de algunos maestros que piensan que la docencia es sólo el cumplimiento de las obligaciones y tareas cotidianas, sin entender su profesión como el camino que puede conducir a los cambios que la sociedad tanto necesita.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2015), el desempeño docente presenta cuatro dimensiones, a saber:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el mismo que se inicia con comprender todos los aspectos de la programación curricular, así como de sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, todos al interior del denominado enfoque intercultural e inclusivo. Asimismo, exige conocer las primordiales particularidades sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognoscitivas de los estudiantes, el manejo total de los conocimientos pedagógicos de cada disciplina, al mismo tiempo que la lección de materiales, estrategias y evaluación de los aprendizajes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que incluye conducir el proceso, siempre bajo el enfoque de inclusión y respeto a la diversidad en sus variadas manifestaciones. Asimismo, se refiere a la mediación que el docente

ejerce para desarrollar un adecuado clima favorable que permita el aprendizaje de sus estudiantes, a la vez que el dominio de contenidos, la motivación perdurable, la gestión de variadas estrategias educativas y el uso de recursos didácticos adecuados y superlativos.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la misma que incluye su intervención en la gestión de la escuela a partir de un enfoque democrático que permita conformar la comunidad de aprendizaje. También se relaciona con la comunicación efectiva hacia y desde los numerosos actores de la colectividad, así como contribuir a la conformación de un clima institucional propicio.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, relacionada con el proceso y las experiencias que describen la formación y perfeccionamiento de la colectividad profesional de docentes. Del mismo modo, conduce a una preocupación sistemática respecto a su propia práctica, a la de sus colegas, al trabajo en equipo, a la asistencia con sus pares y su intervención en acciones de desarrollo profesional. Circunscribe su responsabilidad el éxito del aprendizaje, y el dominio de contenidos respecto al esbozo y ejecución de políticas pedagógicas en el espacio peruano y regional.

Por ello, la pesquisa ha cumplido con mostrar resultados que, aunque discordantes con lo hallado por otras, cumplen con los principios de realidad, objetividad, veracidad y validez.

VI. CONCLUSIONES

- Respecto a los objetivos de describir el nivel del liderazgo directivo por parte de los docentes de la I.E. “Telmo Hoyle de los Ríos” de Huanchaco, 2022, así como describir el nivel de desempeño docente, se halló que en ambos casos es destacado (86.7%) para liderazgo y 90.0% para desempeño. Ello permite aseverar que hay una alta consideración de los docentes respecto a la gestión que su director desarrolla, tanto el aspecto pedagógico como en el administrativo e institucional. Del mismo modo, los docentes consideran que su desempeño cumple con las condiciones y exigencias que se requieren para guiar el proceso educativo de sus estudiantes.
- Respecto a la gestión pedagógica y el desempeño docente, el 3,3 % de docentes considera que se encuentra en proceso, mientras que para el 13,3 % está en el nivel suficiente y para el 73,3% la misma se encuentra en un nivel destacado, a la vez que el 10 % posee un nivel suficiente de desempeño docente y el 90% posee un nivel destacado del mismo.
- Respecto a la gestión administrativa y el desempeño docente, para el 3,3 % de docentes la gestión administrativa está en proceso, para el 6,6 % está en el nivel suficiente y para el 90,0% la misma se encuentra en un nivel destacado, a la vez que el 10 % posee un nivel suficiente de desempeño docente y el 90% posee un nivel destacado del mismo.
- Respecto a la gestión institucional y desempeño docente para el 3,3 % de docentes está en proceso, para el 13,3 % está en el nivel suficiente y para el 76,7% la misma se encuentra en un nivel destacado, a la vez que el 10 % posee un nivel suficiente de desempeño docente y el 90% posee un nivel destacado del mismo.
- Respecto al objetivo de determinar la correlación entre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente, en docentes de la I.E. “Telmo Hoyle de los Ríos” de Huanchaco, 2022, se halló que esta es baja y no significativa ($Rho=.185$; $p=328>,05$), lo que indica que, aunque el rol que

cumple el director es ampliamente aceptado como destacado, éste no interviene ni se relaciona con la labor también destacada que los docentes cumplen, aunque es necesario aclarar que pueden existir otras variables que influyan, como la calidad de las relaciones humanas o el clima laboral, entre otros.

- Lo propio ocurre con cada una de las dimensiones del liderazgo directivo, las mismas que, pese a su nivel suficiente o destacado guardan relación baja y no significativa con el desempeño de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Educación, se le sugiere tener en cuenta las diferentes investigaciones relacionadas con el liderazgo directivo y desempeño docente, para enriquecer dicho marco de buen desempeño directivo y docente.
- A la Gerencia Regional de Educación, se le recomienda la implementación de diferentes programas que fortalezcan las capacidades de liderazgo directivo, en las diferentes instituciones educativas que abarca dicha GRELL.
- A la I.E. Telmo Hoyle de los Ríos, tanto personal directivo como personal docente, preparar un plan de mejora, con la finalidad de optimizar los niveles de desempeño directivo y docente.
- A los docentes de la I.E. "Telmo Hoyle de los Ríos" del distrito de Huanchaco, se le sugiere reforzar su labor docente conforme al MBDD.

REFERENCIAS

- Acosta, R. (2019). *La educación del ser Humano* (Vol. 53, Issue 9). Universidad Metropolitana.
- Al Khajeh, E. (2018). Impacts of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 99–114. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Aunga, D. A. O., & Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42–52. <https://www.journalissues.org/IJEPRR/%0Ahttps://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.006>
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. *Educar*, 47(2), 253–275.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2002). Globalización y desarrollo. *Revista de Economía Mundial*, 1, 149–162.
- Escalante, R. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717–739.
- Fernandez, A., & Shaw, G. (2020). Academic Leadership in a Time of Crisis: The Coronavirus and COVID-19. *Journal of Leadership Studies*, 14(1), 39–45. <https://doi.org/10.1002/jls.21684>
- Fernández, T. (2019). La educación fuente de desarrollo humano. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 204–210. <https://doi.org/10.30545/academo.2019.jul-dic.9>

- Flores, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Freire, S., & Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. In *Grade* (Vol. 1, Issue 1). Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, Vol. 18, (No. 4, Oct.-Dec. 2018,), 261–269. <https://www.researchgate.net/publication/340940468>
- Gestión, R. (2019). Perú mejora en prueba PISA 2018, pero sigue último entre los países de la región. *Gestión*, 1. <https://gestion.pe/peru/peru-mejora-en-prueba-pisa-2018-pero-sigue-ultimo-entre-los-paises-de-la-region-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Hartley, J. (2018). Ten propositions about public leadership. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 202–217. <https://doi.org/10.1108/ijpl-09-2018-0048>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). Mc Graw Hill Education.
- Hidayat, N., & Wulandari, F. (2020). The impact of leadership behavior on school performance. *Cakrawala Pendidikan*, 39(3), 493–506. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i3.31005>
- Junyent, A. (2016). La comprensión lectora en los niños peruanos. *Economía y Sociedad*, 32–38. <https://bit.ly/2SXmCTn>
- Kivunja, C., & Kuyini, A. (2017). Understanding and Applying Research Paradigms in Educational Contexts. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 26. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n5p26>
- Lomparte, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa*

- Isabel de Hungría” de Casma, 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Cienciaamérica*, 1(3), 34–39.
<http://www.uti.edu.ec/documents/investigacion/volumen3/06Lozada-2014.pdf>
- Mahgoub, Y. (2014). Development of Teacher Performance and its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process. *Pensée Journal*, 76(2), 169–179.
<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/1163>
- Mahulae, A. V., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2020). Effect of Professionalism and Competence of Teachers on Teacher Performance and Its Impact on Student Learning Outcomes at Harapan Mandiri College. *International Journal of Research and Review*, 7(11), 38–46.
- Malo, R. (2011). Leadership’s trait theories. *Annals of Eftimie Murgu University Resita, II*, 215–220.
- Marin, S. (2021). Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO - Chiclayo. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134.
- Mendoza, W. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ministerio de Educación. (2015). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*.
http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo

.pdf

Nubiola, J. (1999). Neopositivismo y filosofía analítica: balance de un siglo. In *Acta Philosophica: revista internazionale di filosofia* (Vol. 8, Issue 2, pp. 197–222). [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41697/1/Neopositivismo y filosofía analítica balance de un siglo.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41697/1/Neopositivismo_y_filosofia_analitica_balance_de_un_siglo.pdf)

Ogbeidi, D. (2014). *Positivism and neopositivism in international relations*.

Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Özgenel, M. (2019). the Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417–434. <https://doi.org/10.35826/ijetsar.42>

Park, Y., Konge, L., & Artino, A. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academic Medicine*, 95(5), 690–694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>

Passarinho, N. (2018). *Informe Pisa: ¿cómo tratan a sus profesores los países con la mejor educación?* BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45871592>

Peláez, Y., & Merino, T. (2020). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de Las Ciencias Sociales*, 8(15), 292–318.

PNUD. (2020). Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2020. In *La próxima frontera: el desarrollo humano y el antropoceno*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_es.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). El reto de la igualdad. Una lectura de las dinámicas territoriales en el Perú. In *PNUD* (Vol. 1).

<https://www.pe.undp.org/content/dam/peru/docs/Publicaciones/pobreza/PNUD Peru - El Reto de la Igualdad.pdf>

Redacción EC. (2019). Prueba PISA: estos fueron los anteriores resultados obtenidos por el Perú. *El Comercio*, 1. <https://elcomercio.pe/peru/prueba-pisa-estos-fueron-los-anteriores-resultados-obtenidos-por-el-peru-noticia/>

Ryan, G. (2018). Introduction to positivism, interpretivism and critical theory. *Nurse Researcher*, 25(4), 14–20. <https://doi.org/10.7748/nr.2018.e1466>

Sánchez, I. (2015). *La andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos*. Universidad Cardenal Herrera-CEU.

Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano*. Universidad de Montemorelos.

Suryani, L., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2020). The Principal's Leadership and its Effect on the Teacher's Teaching Performance. *Journal of Educational Management and Leadership*, 1(2), 68–71. <https://doi.org/10.33369/jeml.1.2.68-71>

Villagra, C., Mellado, M. E., & Cubo, S. (2018). Relación entre variables mediadoras del desempeño docente y resultados educativos: una aproximación al liderazgo escolar. *Opción*, 34(87), 213–240. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059516400&origin=resultslist&zone=contextBox>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

AUTORA: Br. ZAVALA VARGAS, Katerine Bernavita

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Percepción del liderazgo directivo	El liderazgo directivo es la capacidad del director, por un lado, entre “aquello que es preciso para hacer que la escuela funcione y, por otro lado, un conjunto de competencias relacionales que posibiliten que la escuela funcione como grupo humano, si es en conjunto, mejor. En una organización escolar que quiera garantizar el éxito educativo a todos los alumnos y alumnas, se requiere saber qué atribuciones y responsabilidades deben tener los directivos y, para ello, qué competencias precisan.” (Bolívar, 2011).	Variable orientada a determinar el nivel de percepción del liderazgo directivo en docentes de una institución educativa en tres dimensiones, mediante un cuestionario compuesto por 15 ítems.	Gestión pedagógica	Gestión curricular	1-5	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Gestión del aprendizaje		
				Gestión del acompañamiento docente		
				Gestión de los recursos y materiales educativos		
				Motivación y valoración del docente.		
			Gestión administrativa	Gestión financiera.	6-10	
				Gestión administrativa.		
				Gestión de la infraestructura educativa.		
			Gestión institucional	Actuación interna.	11-15	
				Actuación externa.		
				Actuación personal.		
Desempeño docente	Actuación del docente que exige un proceso reflexivo, esto es, “una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica (Ministerio de Educación, 2015).	Variable orientada a determinar el nivel de desempeño de los docentes de una institución educativa en cuatro dimensiones, mediante un cuestionario compuesto por 26 ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Pertinencia.	1-7	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Planificación.		
				Ejecución.		
				Evaluación.		
			Aplicación del proceso facilitador del aprendizaje	Afectividad.	8-17	
				Planificación.		
				Ejecución.		
				Evaluación.		
				Realimentación.		
			Participación en la interacción escuela – comunidad.	Reflexividad.	18-22	
				Actitud democrática.		
				Mejora continua.		
				Interactividad.		
			Participación en la auto profesionalización e identidad	Desenvolvimiento.	23-26	
				Profesionalismo.		
				Ética.		
Apertura.						

Anexo 2. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

AUTORA: Br. ZAVALA VARGAS, Katerine Bernavita

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022?</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022? 3. ¿Cuál es el nivel de relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022? 4. ¿Cuál es el nivel de relación existente entre gestión administrativa y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022? 5. ¿Cuál es el nivel de relación existente entre gestión institucional y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el nivel de liderazgo directivo en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. 2. Describir el nivel de desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. 3. Identificar el nivel de relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. 4. Identificar el nivel de relación existente entre gestión administrativa y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. 5. Identificar el nivel de relación existente entre gestión institucional y desempeño docentes en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación alta y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El nivel de liderazgo directivo en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022 es alto. 2. El nivel de desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022 es alto. 3. El nivel de relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, es alto y significativo 4. El nivel de relación existente entre gestión administrativa y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, es alto y significativo 5. El nivel de relación existente entre gestión institucional y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, es alto y significativo. 	<p>MÉTODO: Hipotético – deductivo.</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Aplicado</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r </pre> <p>Dónde: M= muestra O1= observación de la variable liderazgo directivo O2= observación de la variable Desempeño docente r= relación de variables</p> <p>Población muestral 30 docentes</p> <p>Técnicas e instrumento de recojo de datos. Técnica: encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño docente y de liderazgo directivo.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de tendencia central. Prueba de Shapiro-Wilk para normalidad de datos. Prueba de hipótesis: Rho de Spearman mediante Software Ms Excel y SPSS v.25</p>

Anexo 3. CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones

Estimado colega, este cuestionario tiene por objeto recabar información respecto a la percepción que usted tiene respecto al liderazgo directivo en nuestra institución. Dicha información servirá para desarrollar un trabajo de investigación científica, por lo que le rogamos que registre sus apreciaciones de manera objetiva y veraz. No hay respuesta buena o mala, pues cada una es valiosa y de utilidad para nuestro trabajo. Agradezco su apoyo.

Por favor, marque con (X) según su propia apreciación respecto a cada uno de los ítems:

N°	Ítem	Valoración			
		N u n c a (1)	A v e c e s (2)	C a s i s e m p r e (3)	S i e m p r e (4)
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	El director acompaña en la actualizar los instrumentos de gestión curricular.				
2	Dirige la planificación pedagógica y didáctica del proceso de aprendizaje				
3	Acompaña y monitorea el trabajo colegiado y participa en el proceso reflexivo.				
4	Dispone de los recursos de manera equitativa, en función de las necesidades y existencias.				
5	Motiva y valora los desempeños, propuestas, proyectos innovadores y creativos de los docentes.				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
6	Planifica y organiza todo lo relacionado a los aspectos financieros				
7	Maneja y cumple con las normas administrativas básicas				
8	Estructura las actividades de manera orgánica democrática, participativa e inclusiva.				
9	Invierte adecuadamente los presupuestos en la mejora de los espacios físicos y ambientes educativos.				
10	Actúa de manera transparente y rinde cuentas de acuerdo a los requerimientos.				
GESTIÓN INSTITUCIONAL					
11	Promueve un clima organizacional acogedor, afectivo y constructivo				

12	Constituye alianzas y convenios para asegurar la formación continua.				
13	Posiciona el liderazgo pedagógico, ético y transformacional				
14	Maneja competencias directivas para garantizar la calidad de la gestión escolar				
15	Institucionaliza tanto la evaluación como la retroalimentación formativa				

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo directivo.

2. Autora del instrumento:

Mg. Sara Alicia MARIN RUIZ

3. Adaptación:

Br. Katerine Bernavita ZAVALA VARGAS,

4. Objetivo del instrumento.

Evaluar el nivel de liderazgo directivo a través de las dimensiones: pedagógica, administrativa e institucional en la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022. Los criterios de valoración son: *Nunca* (1), *A veces* (2), *Casi siempre* (3) y *Siempre* (4).

5. Usuarios.

30 docentes de la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022

6. Modo de aplicación.

Individual, sincrónica o asincrónica.

Virtual, mediante Google Form (enviada a través de e-mail o whastapp o presencial, mediante formato impreso.

7. Duración

20 minutos, aproximadamente.

8. Validación y confiabilidad

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe un Modelo de liderazgo Directivo.

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter asu valoración en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Modelo de liderazgo directivo.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítemque aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado	(MA)
Bastante adecuado (BA) Adecuado	(A)
Poco adecuado	(PA)
Inadecuado	(I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco por anticipado.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	M A	B A	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.	X				
2	Representación gráfica de la propuesta.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Modelo de liderazgo directivo.	X				
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.	X				
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.	X				
8	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	B A	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Chiclayo, 26 de diciembre del 2020.



Dr. Luis Monte4negro Camacho.
DNI.16672474

Anexo 4. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones

Estimado colega, este cuestionario tiene por objeto recabar información respecto a la percepción que usted tiene respecto a su desempeño como docente en nuestra institución. Dicha información servirá para desarrollar un trabajo de investigación científica, por lo que le rogamos que registre sus apreciaciones de manera objetiva y veraz. No hay respuesta buena o mala, pues cada una es valiosa y de utilidad para nuestro trabajo. Agradezco su apoyo.

Por favor, marque con (X) según su propia apreciación respecto a cada uno de los ítems:

N°	Ítem	Valoración			
		N u n c a (1)	A v e c e s (2)	C a s i e m p r e (3)	S i e m p r e (4)
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
1	Reconoce y planifica sus actividades pedagógicas en base a las necesidades, demandas y características de todos sus estudiantes.				
2	Conoce y maneja los enfoques pedagógicos y contenidos disciplinares que enseña con el propósito de promover capacidades complejas y la formación integral.				
3	Planifica sus programaciones de forma colegiada garantizando la coherencia entre los propósitos de aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.				
4	Planifica los procesos metodológicos en forma creativa y significativa, respetando los ritmos y estilos de aprendizaje y los contextos socioculturales de los estudiantes.				
5	Utiliza diversos recursos y materiales didácticos como andamiajes del proceso de enseñanza aprendizaje.				
6	Diseña sus sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje, dosifica su tiempo y precisan los productos a alcanzar.				
7	Establece un sistema de evaluación formativa, sistémica e integral en concordancia con los procesos de enseñanza aprendizaje.				
	APLICACIÓN DEL PROCESO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE				
8	Promueve un ambiente afectivo, acogedor, motivador y orienta a los estudiantes para alcanzar sus expectativas de aprendizaje,				
9	Desarrolla competencias, capacidades y desempeños acorde al				

	programa curricular; y se preocupa por verificar los logros de sus sesiones de aprendizaje				
10	Propicia el uso de estrategias, métodos y técnicas pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan a solucionar sus problemas y construyan sus aprendizajes				
11	Promueve una enseñanza encaminada al desarrollo del pensamiento crítico, creativo, convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones				
12	Organiza los ambientes y espacios de aprendizaje de acuerdo con el trabajo pedagógico que realiza				
13	Utiliza recursos digitales y tecnologías de la comunicación e información diversas y accesibles en la práctica docente				
14	Expresa actitudes reflexivas sobre su práctica pedagógica y comparte experiencias que mejoren el aprendizaje de los Estudiantes				
15	Promueve el desarrollo de actividades reflexivas, metacognitivas y colaborativas para hacer ajustes a la planificación curricular				
16	Diseña y elabora instrumentos formativos y pertinentes con las evidencias de aprendizaje de los estudiantes				
17	Sistematiza, comunica y comparte los resultados de la evaluación para tomar decisiones oportunas y brindar retroalimentación.				
	PARTICIPACIÓN EN LA INTERACCIÓN ESCUELA – COMUNIDAD.				
18	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión curricular e institucional.				
19	Contribuye a la construcción y mejora continua de los instrumentos de gestión y así éstos puedan generar aprendizajes de calidad.				
20	Demuestra iniciativa, optimismo y perseverancia en la elaboración de propuestas pedagógicas, proyectos innovadores orientados a mejorar la calidad educativa.				
21	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.				
22	Aprovecha sus saberes, capacidades y habilidades para gestionar su labor docente y da cuenta de los resultados				
	PARTICIPACIÓN EN LA AUTO PROFESIONALIZACIÓN E IDENTIDAD				
23	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.				
24	Participa en experiencias significativas y en la generación de propuestas educativas para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.				
25	Ejerce su profesionalidad docente practicando y respetando los				

	principios éticos y morales. Y sobre la base de ellos demuestra su capacidad para resolver dilemas morales.				
26	Ejerce su docencia desde el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su encargo social				

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente.

2. Autora del instrumento:

Mg. Sara Alicia MARIN RUIZ

3. Adaptación:

Br. Katerine Bernavita ZAVALA VARGAS,

4. Objetivo del instrumento.

Evaluar el nivel de desempeño docente a través de las 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, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022. Los criterios de valoración son: *Nunca* (1), *A veces* (2), *Casi siempre* (3) y *Siempre* (4).

5. Usuarios.

30 docentes de la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los Ríos", Huanchaco, 2022

6. Modo de aplicación.

Individual, sincrónica o asincrónica.

Virtual, mediante Google Form (enviada a través de e-mail o whastapp o presencial, mediante formato impreso.

7. Duración

40 minutos, aproximadamente.

8. Escala de valoración

a. Escala general.

Valoración	Puntaje	Rango
Siempre – Destacado	4	[79 - 104]
Casi siempre – Suficiente	3	[53 - 78)
A veces – En proceso	2	[27 – 52)
Nunca – Deficiente	1	[01 – 26)

b. Escala específica.

Valoración	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	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Siempre (4) Destacado	[22 - 28]	[31 - 40]	[16 - 20]	[13 - 16]
Casi siempre Suficiente (3)	[15 - 21]	[21 - 30]	[11 - 15]	[09 - 12]
A veces (2) En proceso	[08 - 14]	[11 - 20]	[06 - 10]	[05 - 08]
Nunca (1) Deficiente	[01 - 07]	[01 - 10]	[01 - 05]	[01 - 04]

9. Validación y confiabilidad

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO- Chiclayo.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO- Chiclayo.

III. TESISISTA:

Mg. Sara Alicia Marin Ruiz

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su
aplicación APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de enero del 2021

Firma



Experto

Dra, Gladys Espinoza Cienfuego

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO- Chiclayo.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO- Chiclayo.

III. TESISISTA:

Mg. Sara Alicia Marin Ruiz

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de enero del 2021

Firma



Experto

Dr, Luis Montenegro

Camacho DNI.N°16672474



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 "Telmo Hoyle de los
Ríos", Huanchaco, 2022.

**CARPETA PARA LA VALIDACIÓN DE
LOS INSTRUMENTOS:**

Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo directivo

Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente

AUTOR (A):

Bach. Zavala Vargas, Katerine Bernavita

**TRUJILLO - PERÚ
2022**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 07 de junio del 2022

Dra. Tati Analy Castillo Méndez

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A JUICIO DE EXPERTO

Presente

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo en el Programa de Postgrado de la Maestría en Administración de la Educación. Le hago de su conocimiento, que estoy desarrollando la tesis titulada:

Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022.

Por lo que, conocedor(a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación de los instrumentos de la presente investigación:

- Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo directivo
- Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto y cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar los mismos.

Atentamente.



Bach. Katerine Bernavita Zavala Vargas

Adjunto:

1. Instrumento 1: Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo directivo
2. Constancia de Validez de Contenido del Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo directivo
3. Instrumento 2: Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente
4. Constancia de Validez de Contenido del Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones

Estimado colega, este cuestionario tiene por objeto recabar información respecto a la percepción que usted tiene respecto al liderazgo directivo en nuestra institución. Dicha información servirá para desarrollar un trabajo de investigación científica, por lo que le rogamos que registre sus apreciaciones de manera objetiva y veraz. No hay respuesta buena o mala, pues cada una es valiosa y de utilidad para nuestro trabajo. Agradezco su apoyo.

Por favor, marque con (X) según su propia apreciación respecto a cada uno de los ítems:

N°	Ítem	Valoración			
		N u n c a (1)	A v e c e s (2)	Cas i sie mp re (3)	S i e m p r e (4)
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	El director acompaña en la actualizar los instrumentos de gestión curricular.				
2	Dirige la planificación pedagógica y didáctica del proceso de aprendizaje				
3	Acompaña y monitorea el trabajo colegiado y participa en el proceso reflexivo.				
4	Dispone de los recursos de manera equitativa, en función de las necesidades y existencias.				
5	Motiva y valora los desempeños, propuestas, proyectos innovadores y creativos de los docentes.				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
6	Planifica y organiza todo lo relacionado a los aspectos financieros				
7	Maneja y cumple con las normas administrativas básicas				
8	Estructura las actividades de manera orgánica democrática, participativa e inclusiva.				
9	Invierte adecuadamente los presupuestos en la mejora de los espacios físicos y ambientes educativos.				
10	Actúa de manera transparente y rinde cuentas de acuerdo a los requerimientos.				
GESTIÓN INSTITUCIONAL					
11	Promueve un clima organizacional acogedor, afectivo y				

	constructivo				
12	Constituye alianzas y convenios para asegurar la formación continua.				
13	Posiciona el liderazgo pedagógico, ético y transformacional				
14	Maneja competencias directivas para garantizar la calidad de la gestión escolar				
15	Institucionaliza tanto la evaluación como la retroalimentación formativa				

Constancia de Validez de Contenido del Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo directivo

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Dra. Tati Analy Castillo Méndez

DNI: 44744383

Código Orcid: 0000-0001-7648-0272

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El director acompaña en la actualizar los instrumentos de gestión curricular.	X		X		X		
2	Dirige la planificación pedagógica y didáctica del proceso de aprendizaje	X		X		X		
3	Acompaña y monitorea el trabajo colegiado y participa en el proceso reflexivo	X		X		X		
4	Dispone de los recursos de manera equitativa, en función de las necesidades y existencias.	X		X		X		
5	Motiva y valora los desempeños, propuestas, proyectos innovadores y creativos de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Planifica y organiza todo lo relacionado a los aspectos financieros	X		X		X		
7	Maneja y cumple con las normas administrativas básicas	X		X		X		
8	Estructura las actividades de manera orgánica democrática, participativa e inclusiva.	X		X		X		
9	Invierte adecuadamente los presupuestos en la mejora de los espacios físicos y ambientes educativos.	X		X		X		
10	Actúa de manera transparente y rinde cuentas de acuerdo a los requerimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN INSTITUCIONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Promueve un clima organizacional acogedor, afectivo y constructivo	X		X		X		
12	Constituye alianzas y convenios para asegurar la formación continua.	X		X		X		
13	Posiciona el liderazgo pedagógico, ético y transformacional	X		X		X		
14	Maneja competencias directivas para garantizar la calidad de la gestión escolar	X		X		X		
15	Institucionaliza tanto la evaluación como la retroalimentación formativa	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 07 de junio del 2022



Dra. Tati Analy Castillo Méndez

DNI: 44744383

ORCID: 0000-0001-7648-0272

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones

Estimado colega, este cuestionario tiene por objeto recabar información respecto a la percepción que usted tiene respecto a su desempeño como docente en nuestra institución. Dicha información servirá para desarrollar un trabajo de investigación científica, por lo que le rogamos que registre sus apreciaciones de manera objetiva y veraz. No hay respuesta buena o mala, pues cada una es valiosa y de utilidad para nuestro trabajo. Agradezco su apoyo.

Por favor, marque con (X) según su propia apreciación respecto a cada uno de los ítems:

N°	Ítem	Valoración			
		N u n c a (1)	A v e c e s (2)	Cas i sie mp re (3)	S i e m p r e (4)
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Reconoce y planifica sus actividades pedagógicas en base a las necesidades, demandas y características de todos sus estudiantes.				
2	Conoce y maneja los enfoques pedagógicos y contenidos disciplinares que enseña con el propósito de promover capacidades complejas y la formación integral.				
3	Planifica sus programaciones de forma colegiada garantizando la coherencia entre los propósitos de aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.				
4	Planifica los procesos metodológicos en forma creativa y significativa, respetando los ritmos y estilos de aprendizaje y los contextos socioculturales de los estudiantes.				
5	Utiliza diversos recursos y materiales didácticos como andamiajes del proceso de enseñanza aprendizaje.				
6	Diseña sus sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje, dosifica su tiempo y precisan los productos a alcanzar.				
7	Establece un sistema de evaluación formativa, sistémica e integral en concordancia con los procesos de enseñanza aprendizaje.				
APLICACIÓN DEL PROCESO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE					
8	Promueve un ambiente afectivo, acogedor, motivador y orienta				

	a los estudiantes para alcanzar sus expectativas de aprendizaje,				
9	Desarrolla competencias, capacidades y desempeños acorde al programa curricular; y se preocupa por verificar los logros de sus sesiones de aprendizaje				
10	Propicia el uso de estrategias, métodos y técnicas pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan a solucionar sus problemas y construyan sus aprendizajes				
11	Promueve una enseñanza encaminada al desarrollo del pensamiento crítico, creativo, convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones				
12	Organiza los ambientes y espacios de aprendizaje de acuerdo con el trabajo pedagógico que realiza				
13	Utiliza recursos digitales y tecnologías de la comunicación e información diversas y accesibles en la práctica docente				
14	Expresa actitudes reflexivas sobre su práctica pedagógica y comparte experiencias que mejoren el aprendizaje de los Estudiantes				
15	Promueve el desarrollo de actividades reflexivas, metacognitivas y colaborativas para hacer ajustes a la planificación curricular				
16	Diseña y elabora instrumentos formativos y pertinentes con las evidencias de aprendizaje de los estudiantes				
17	Sistematiza, comunica y comparte los resultados de la evaluación para tomar decisiones oportunas y brindar retroalimentación.				
	PARTICIPACIÓN EN LA INTERACCIÓN ESCUELA – COMUNIDAD.				
18	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión curricular e institucional.				
19	Contribuye a la construcción y mejora continua de los instrumentos de gestión y así éstos puedan generar aprendizajes de calidad.				
20	Demuestra iniciativa, optimismo y perseverancia en la elaboración de propuestas pedagógicas, proyectos innovadores orientados a mejorar la calidad educativa.				
21	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.				
22	Aprovecha sus saberes, capacidades y habilidades para gestionar su labor docente y da cuenta de los resultados				
	PARTICIPACIÓN EN LA AUTO PROFESIONALIZACIÓN E IDENTIDAD				
23	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.				
24	Participa en experiencias significativas y en la generación de propuestas educativas para construir y afirmar su identidad y				

	responsabilidad profesional.				
25	Ejerce su profesionalidad docente practicando y respetando los principios éticos y morales. Y sobre la base de ellos demuestra su capacidad para resolver dilemas morales.				
26	Ejerce su docencia desde el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su encargo social				

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Dra. Tati Analy Castillo Méndez

DNI: 44744383

Código Orcid: 0000-0001-7648-0272

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

N.º	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Reconoce y planifica sus actividades pedagógicas en base a las necesidades, demandas y características de todos sus estudiantes.	X		X		X		
2	Conoce y maneja los enfoques pedagógicos y contenidos disciplinares que enseña con el propósito de promover capacidades complejas y la formación integral.	X		X		X		
3	Planifica sus programaciones de forma colegiada garantizando la coherencia entre los propósitos de aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes	X		X		X		
4	Planifica los procesos metodológicos en forma creativa y significativa, respetando los ritmos y estilos de aprendizaje y los contextos socioculturales de los estudiantes.	X		X		X		
5	Utiliza diversos recursos y materiales didácticos como andamiajes del proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
6	Diseña sus sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje, dosifica su tiempo y precisan los productos a alcanzar.	X		X		X		
7	Establece un sistema de evaluación formativa, sistémica e integral en concordancia con los procesos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DEL PROCESO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE							
8	Promueve un ambiente afectivo, acogedor, motivador y orienta a los estudiantes para alcanzar sus expectativas de aprendizaje	X		X		X		
9	Desarrolla competencias, capacidades y desempeños acorde al programa curricular; y se preocupa por verificar los logros de sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
10	Propicia el uso de estrategias, métodos y técnicas pertinentes, para que todos	X		X		X		

	los estudiantes aprendan a solucionar sus problemas y construyan sus aprendizajes						
11	Promueve una enseñanza encaminada al desarrollo del pensamiento crítico, creativo, convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones	X		X		X	
12	Organiza los ambientes y espacios de aprendizaje de acuerdo con el trabajo pedagógico que realiza	X		X		X	
13	Utiliza recursos digitales y tecnologías de la comunicación e información diversas y accesibles en la práctica docente	X		X		X	
14	Expresa actitudes reflexivas sobre su práctica pedagógica y comparte experiencias que mejoren el aprendizaje de los Estudiantes	X		X		X	
15	Promueve el desarrollo de actividades reflexivas, metacognitivas y colaborativas para hacer ajustes a la planificación curricular	X		X		X	
16	Diseña y elabora instrumentos formativos y pertinentes con las evidencias de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
17	Sistematiza, comunica y comparte los resultados de la evaluación para tomar decisiones oportunas y brindar retroalimentación.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA INTERACCIÓN ESCUELA – COMUNIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión curricular e institucional.	X		X		X	
19	Contribuye a la construcción y mejora continua de los instrumentos de gestión y así éstos puedan generar aprendizajes de calidad.	X		X		X	
20	Demuestra iniciativa, optimismo y perseverancia en la elaboración de propuestas pedagógicas, proyectos innovadores orientados a mejorar la calidad educativa.	X		X		X	
21	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	X		X		X	
22	Aprovecha sus saberes, capacidades y habilidades para gestionar su labor docente y da cuenta de los resultados	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN EN LA AUTO PROFESIONALIZACIÓN E IDENTIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No
23	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.	X		X		X	
24	Participa en experiencias significativas y en la generación de propuestas educativas para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	X		X		X	

25	Ejerce su profesionalidad docente practicando y respetando los principios éticos y morales. Y sobre la base de ellos demuestra su capacidad para resolver dilemas morales.	X		X		X		
26	Ejerce su docencia desde el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su encargo social	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 07 de junio del 2022

Dra. Tati Analy Castillo Méndez

DNI : 44744383

ORCID: 0000-0001-7648-0272

Anexo: confiabilidad

Prueba de confiabilidad de la escala de liderazgo directivo

		N	%
Casos	Válido	12	100
	Excluido	0	0
	Total	15	100

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	15

Nota: prueba piloto.

Prueba de confiabilidad de la escala de desempeño docente

		N	%
Casos	Válido	13	100
	Excluido	0	0
	Total	100	100

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	26

Nota: prueba piloto.

Anexo: data de resultados

LIDERAZGO DIRECTIVO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2	1	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3
3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3

DESEMPEÑO DOCENTE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo_directivo	,766	30	,000
Desempeño_docente	,874	30	,002

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_pedagógica	,790	30	,000
Gestión_administrativa	,640	30	,000
Gestión_institucional	,761	30	,000

Correlaciones

		Liderazgo_directivo	Desempeño_docente
Rho de Spearman	Liderazgo_directivo		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,034
	Sig. (bilateral)	.	,859
	N	30	30
Desempeño_docente	Desempeño_docente		
	Coeficiente de correlación	-,034	1,000
	Sig. (bilateral)	,859	.
	N	30	30

TABLAS CRUZADAS

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desempeño_docente (Agrupada) *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Gestión_pedagógica (Agrupada)						
Desempeño_docente (Agrupada) *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Gestión_administrativa (Agrupada)						
Desempeño_docente (Agrupada) *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Gestión_institucional (Agrupada)						

Desempeño_docente (Agrupada) * Gestión_pedagógica (Agrupada)

Tabla cruzada

Recuento

		Gestión_pedagógica (Agrupada)			Total
		En proceso	Suficiente	Destacado	
Desempeño_docente (Agrupada)	Suficiente	0	0	3	3
	Destacado	1	4	22	27
Total		1	4	25	30

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,140	,050	-,748
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,149	,053	-,796
N de casos válidos		30		

Medidas simétricas

		Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,461 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,433 ^c
N de casos válidos		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Desempeño_docente (Agrupada) * Gestión_administrativa (Agrupada)

Tabla cruzada

Recuento

		Gestión_administrativa (Agrupada)			Total
		En proceso	Suficiente	Destacado	
Desempeño_docente (Agrupada)	Suficiente	0	1	2	3
	Destacado	1	1	25	27
Total		1	2	27	30

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,156	,214	,837
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,247	,260	1,347
N de casos válidos		30		

Medidas simétricas

		Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,410 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,189 ^c
N de casos válidos		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Desempeño_docente (Agrupada) * Gestión_institucional (Agrupada)

Tabla cruzada

Recuento

		Gestión_institucional (Agrupada)			Total
		En proceso	Suficiente	Destacado	
Desempeño_docente (Agrupada)	Suficiente	0	1	2	3
	Destacado	1	3	23	27
Total		1	4	25	30

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,093	,187	,496
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,139	,219	,741
N de casos válidos		30		

Medidas simétricas

		Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,624 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,465 ^c
N de casos válidos		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

Huanchaco, 20 de Julio del 2022

El director Marco Antonio Escudero Saldarriaga, de la Institución educativa N° 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo.

Hace constar, que mediante el presente documento la Lic. Katerine Bernavita Zavala Vargas, identificada con DNI N° 43785639, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, cuya mención es: Maestría en Administración de la Educación; realizó la aplicación de sus instrumentos de investigación (Cuestionarios de preguntas) a los docentes de la institución educativa, para la elaboración de la tesis con título: “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81758 Telmo Hoyle de los Ríos, Huanchaco, 2022”

Se expide la presente constancia a fines que sea conveniente.

Saludos cordiales.



Marco Antonio Escudero Saldarriaga
Marco Escudero Saldarriaga
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81758 Telmo Hoyle de los Ríos, Huanchaco, 2022", cuyo autor es ZAVALA VARGAS KATERINE BERNAVITA, 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 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.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA DNI: 18120004 ORCID 0000 0002 3640 2779	Firmado digitalmente por: CECILIAE el 15-08-2022 14:11:48

Código documento Trilce: TRI - 0415020