



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

Liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de un  
centro educativo de carácter Castrense, Lima - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Tenorio Durand, Daniel ([orcid.org/0000-0002-5269-7845](https://orcid.org/0000-0002-5269-7845))

**ASESOR:**

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie, ([orcid.org/0000-0002-8512-383x](https://orcid.org/0000-0002-8512-383x))

**CO-ASESORA:**

Dra. Olivo Valenzuela, Silvia Rosario ([orcid.org/0000-0002-6008-6892](https://orcid.org/0000-0002-6008-6892))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a mis amadas hijas, quienes han estado siempre motivándome con su inocencia y a mi madre por incentivar me a seguir adelante.

## **Agradecimiento**

A Dios por todo lo brindado, a mi gran amigo José Alejandro Lastarria Zapata por alentarme siempre a ser mejor cada día, a mi amiga Gladys Vilca Mechan, por todo su apoyo y su experiencia docente. A nuestro asesor Mg. Ommero Romie, Trinidad Vargas, por su dedicación y servicio al crecimiento profesional de cada uno de sus estudiantes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo de diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	31
IV RESULTADOS	32
V DISCUSIONES	45
VI CONCLUSIONES	51
VII RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo.
Tabla 2.	Estadística de fiabilidad.
Tabla 3.	Resumen de procesamiento de casos de la variable desempeño docente.
Tabla 4.	Estadística de fiabilidad.
Tabla 5.	Análisis de la variable liderazgo directivo
Tabla 6.	Dimensión política educativa de la VLD.
Tabla 7.	Dimensión gestión de proyectos de la VLD.
Tabla 8.	Dimensión gestión educativa de la VLD.
Tabla 9.	Dimensión gestión de recurso humano de la VLD.
Tabla 10.	Análisis de la variable desempeño docente.
Tabla 11.	Dimensión trabajo colegiado de la VDD.
Tabla 12.	Dimensión práctica docente de la VDD.
Tabla 13.	Dimensión trabajo institucional de la VDD.
Tabla 14.	Dimensión desempeño valórico de la VDD.
Tabla 15.	Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente.
Tabla 16.	Correlación entre liderazgo directivo y trabajo colegiado
Tabla 17.	Correlación entre liderazgo directivo y práctica docente
Tabla 18.	Correlación entre liderazgo directivo y trabajo institucional
Tabla 19.	Correlación entre liderazgo directivo y desempeño valórico

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo evidenciar el liderazgo directivo y desempeño docente del centro educativo.

Los directivos han demostrado un desempeño óptimo con algunas variantes que han sabido liderar de forma eficiente, en los últimos años los cargos han sido de confianza, en algunos de los casos por primera vez asumían esta responsabilidad llevando su gestión de liderazgo a su propio criterio y a consecuencia las inadecuadas praxis.

Como profesional con más de 18 años de servicio, y comprometido con mi entidad, busco que nuestro C.E. sea líder en su gestión educativa.

Se busca evidenciar el liderazgo directivo y desempeño docente, debido a que el liderazgo ha venido mostrando algunas acciones no acordes al desarrollo institucional. Por tanto, se realizará un estudio al docente, a fin de conocer la realidad del C.E. a través de los resultados obtenidos.

Concluimos que el liderazgo directivo y el desempeño docente, coadyuvará a que todos se interrelacionen y comprometan de una manera más ágil y dinámica permitiéndoles el desarrollo de sus competencias, aplicándose la evaluación de una manera honesta, y consciente, evidenciando así la mejora del liderazgo y el desempeño docente de la gestión escolar con la mejora de los aprendizajes y enseñanzas.

**Palabras clave:** Liderazgo, Desempeño docente, Gestión escolar

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work is to demonstrate the managerial leadership and teaching performance of the educational center.

The managers have shown an optimal performance with some variants that have been able to lead efficiently, in the last years the positions have been of trust, in some of the cases for the first time they assumed this responsibility taking their leadership management to their own criteria and as a consequence the inadequate praxis.

As a professional with more than 18 years of service, and committed to my organization, I want our School to be a leader in its educational management.

The aim is to show the managerial leadership and teaching performance, because the leadership has been showing some actions not in accordance with the institutional development. Therefore, a study will be made to the teacher, in order to know the reality of the C.E. through the results obtained.

We conclude that managerial leadership and teacher performance will help everyone to interrelate and commit in a more agile and dynamic way, allowing them to develop their competencies, applying the evaluation in an honest and conscious manner, thus evidencing the improvement of leadership and teacher performance in school management with the improvement of learning and teaching.

Keywords: Leadership, Teacher performance

## I. INTRODUCCIÓN

Es propicio mencionar que, en adelante, denominaremos al Liderazgo Directivo como (LD) y al Desempeño Docente como (DD), ello nos permitirá manejar y controlar los términos para evitar similitudes en otros trabajos de investigación.

El entorno problemático a nivel mundial, se han evidenciados permutaciones sustanciales con afinidad al sistema educativo, es así como muchos países como Singapur y otros han tenido buenos resultados en el aspecto educativo, estos cambios de resultados favorables han sido diseñados por los responsables de la conducción de las escuelas, llamados líderes directivos. Es así como, en el Perú, también el sistema educativo ha tenido muchos avances en buenos resultados gracias al trabajo directivo, como líder de un centro educativo. Sin embargo, vemos también a un grupo de instituciones de gestión castrense que todavía no tienen en claro este aspecto del LD, puesto que el cargo del director es desempeñado por un efectivo policial de alto rango, faltando un año en algunos casos para pasar al retiro, además a ello sin ninguna preparación en cuanto a la gestión escolar, es por ello, que no encontramos en algunos casos los resultados esperados, programados como institución según MED del Perú. (2014). De esta manera el centro educativo policial de EBR, que es materia de investigación, se ha identificado en el ámbito local dentro de los centros educativos castrenses, que el LD, se hace cada vez más visibles con las acciones débiles que realiza y que muchas de ellas son reguladas por las normas que cada año brinda el MED y por otro lado el departamento de gestión educativa del MININTER, para llevar a cabo una buena gestión educativa, otorgando de esta manera, prioridad a un cometido afirmativo en el favor de los aprendizajes de los alumnos. Se espera que los puntos expuestos en la actual indagación y los hallazgos logrados permitan orientar las acciones de los nuevos directores y ser líderes de su institución castrense.

Por consiguiente, en la actual investigación se ha planteado un problema general. ¿Qué relación existe entre el LD y el DD de un C.E. Castrense de Lima, 2022? y cuatro problemas específicos que apoyaran en enfocarnos en los que se busca acentuar. PE.1. ¿Qué relación existe entre el LD y el trabajo colegiado



de los docentes de un C.E. Castrense de Lima, 2022? PE.2. ¿Qué relación existe entre el LD y la práctica docente de los docentes de un C.E. Castrense de Lima, 2022? PE.3. ¿Qué relación existe entre el LD y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense de Lima, 2022? PE.4. ¿Qué relación existe entre el LD y el desempeño valórico de los docentes de un C.E. Castrense de Lima, 2022?

En cuanto a la justificación Teórica Gallardo (2017) definió como la forma de investigación que ayuda a resolver un problema latente del contexto con la finalidad de acrecentar su conocimiento. En la presente investigación, proponemos investigar los conceptos teóricos actuales en los que se basa la relación del LD y el DD de un C.E. Castrense de Lima. Asimismo, abordamos también dentro de la investigación, justificar de forma práctica y determinar la relación entre el LD y el DD, es así que el LD se ha transformado en una prioridad en la política educativa del Perú y es por ello que los directores líderes de las instituciones castrense, en sus acciones deben sustentarse en la política educativa gestionada por el MED así mismo se busca que los directivos de los CE castrenses del Perú mejoren su forma de liderar, apoyándose de las directivas, decretos y resoluciones ministeriales que les permitieron mejorar su gestión escolar en sus CE. Minedu (2014). Finalmente, la investigación metodológica, refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que cuando se desarrolla una nueva herramienta para la recolección o análisis de datos o se propone un nuevo método que combina otras formas de obtener una o más variables, el estudio es metodológicamente sólido, así como el estudio exacto de la población a tratar. Es así como la presente investigación se justificó metodológicamente, porque se formuló objetivos que usaron técnicas apropiadas y pertinentes de investigación científica y de instrumentos confiables para recoger información acerca del LD y el DD, para lo cual hemos elaborado encuestas para medir la relación del LD y el DD y obtener resultados que nos permitirán comprobar la hipótesis de estudio y dar las recomendaciones necesarias para el logro del buen desempeño docente mediante un liderazgo comprometido con los buenos resultados en obtención de la calidad educativa de los colegios castrenses.

El objetivo de lo investigado es determinar la relación entre el LD y el DD de un C.E. Castrense de Lima 2022. Y a la vez. O.E1. Determinar la relación entre el LD y el TC. O.E2. Determinar la relación entre el LD y la PD. O.E.3. Determinar la relación entre el LD y el TI. O.E.4. Determinar la relación entre el LD y el DV de un C.E. Castrense de Lima 2022.

De esta manera también se enuncio las hipótesis de la presente investigación: Existe relación significativa entre el LD y el DD de un C.E. Castrense de Lima 2022.\_H.E1. Existe relación significativa entre el LD y el TC de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022\_H.E2. Existe relación significativa entre el LD y la PD de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022\_H.E3. Existe relación significativa entre el LD y el TI de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022\_H.E4. Existe relación significativa entre el LD y el DV de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación ha sido necesario la búsqueda de estudios previos nacionales e internacionales relacionados, con el LD y el DD.

Comparado con trabajos previos revisados en un contexto internacional, en términos de variables DD, se tiene a Del Salto y Fernández (2019) su punto fue actualizar y tutelar a los profesores en su conocimientos de liderar dentro de las labores diarias por lo cual a través de las cuales se intenta topar un gran conjunto de procesos bajo el liderazgo de los docentes pueden ser: Ineficientes, vagados, confusos, inoportunos o incongruentes dentro de la institución educativa y de esta manera proveer tácticas para reprender y remediar. La empleada es un estudio cualitativo porque se realiza por observación directa de la problematización en las instituciones educativas y posteriormente se basa en una revisión bibliográfica porque la información obtenida es de bases de datos y fuentes auténticas y es tan confiable como Redalyc, Google Scholar y la base de conocimiento de Universidades Ecuatorianas y Extranjeras. Los resultados del estudio fueron que se determinó Incluso los estudios realizados sobre liderazgo tratan de definir la estructura de gobierno de la sociedad, y analizando a los grandes líderes de la historia mundial, pueden identificar qué características los diferencian del resto. El resultado son referencias de gestión que se pueden utilizar como orientación eficaz. De esta forma, se puede apreciar que la imagen del líder es sumamente importante, y el rol del líder se extiende más allá del jefe. Ser líder implica mucha responsabilidad, porque cada decisión que se toma afecta directamente al equipo que lidera. El futuro de una empresa, organización o institución educativa dependerá de esta red en particular. El LD En las organizaciones, esto es más importante porque los gerentes como líderes pueden motivar y desarrollar estrategias que promuevan la motivación extrínseca. De esta manera, se promueven los aspectos positivos del comportamiento del docente en relación con las actividades que realiza, así como también son importantes los incentivos externos para esforzarse por alcanzar las metas y esforzarse por mejorar la calidad profesional y organizacional de la casa de estudio de educación. El estudio concluyó en lo siguiente: Por mucho tiempo los docentes ecuatorianos y otros como en otros países de América Latina, viven una realidad cotidiana de sobre exigencias externas a nivel administrativo, y es por ello por lo que la carrera docente se ha

visto desmerecida y relegada. Otro es, los docentes tienen poco interés y desconocimiento del liderazgo porque perciben el liderazgo como un tema que solo debe interesar a las autoridades institucionales, lo que obliga a los docentes a una mentalidad tradicionalista que no intenta influir, guiar u orientar a los estudiantes, y se supone que los docentes deben enseñarles. La parte teórica de la materia y cumple con los requisitos administrativos, pero pierden un recurso invaluable que los directivos pueden aportar a la gestión de su formación. Los directivos tienen más características de jefe que de líder, lo cual debería llevarlos a reflexionar sobre su gestión educativa. Si bien el Ministerio de Educación ofrece programas de formación para docentes a través de mecapacito.com, es difícil encontrar cursos o capacitaciones sobre liderazgo docente. La importancia del liderazgo en las instituciones educativas debe alertar a los países a reformar sus procesos educativos para lograr la excelencia académica.

Asimismo, el informe previamente revisado en el argumento internacional, sobre la variable el LD. Ferreira, (2021), toma relatar, cotejar y examinar artículos publicados en la web en relación con el LD y Aquellas relaciones con la dirección escolar que, además de describir la relación de estos tipos de liderazgo en la gestión escolar, definen quién es líder, qué tipo y qué es líder y tipo. El método utilizado es una investigación sistemática de artículos científicos relacionados con el argumento para alcanzar a una cuestión y una consumación. Los resultados del estudio fueron la realización del seminario módulo establecido por la Jurisdicción de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Pilar del Paraguay sobre la producción de artículos científicos incluidos en el programa de Doctorado en Ciencias de la Educación. El estudio concluyó que se destaca el papel de los LD en la misión formativa en relación con el rendimiento académico, ya que el buen trabajo en su liderazgo instructivo favorece a la calidad de la educación.

Lo mismo aplica para el trabajo previo discutido en el contexto internacional, respecto a las variables LD y DD, se tiene a Toledo (2020), cuyo objetivo de este artículo fue Crear construcciones teóricas basadas en el aprendizaje profundo y el desempeño docente. Desde este punto de vista, se pretende crear estándares efectivos que expresen a nivel científico la importancia de los logros de aprendizaje y las funciones de gestión realizadas como modelo de cumplimiento numérico y trazable. Desde una perspectiva colaborativa, también se enfatiza la importancia

de las funciones de liderazgo y enseñanza como un desempeño combinado. La metodología empleada fue a partir del punto metodológico se asentó en el tipo descriptivo-correlacional; el diseño es transversal no experimental. Los resultados del estudio fueron que el ejemplar en la indagación fue escogido de la sucesiva forma: en el caso de la primera variable, 5 profesores del control académico de saberes; y en el caso de la 2 variable, se tomó a 10 estudiantes de la UMSS, en la carrera de Ingeniería Comercial. Los antecedentes se cosecharon a través la habilidad de pregunta, en una encuesta, como el Tes de Liderazgo Lewin, que pertenece a 32 ítems. Así mismo se empleó las preguntas de complacencia de actividad docente, en el que se instituyeron 20 ítems. El estudio concluyó en lo siguiente: Muestran que el estilo de gestión dominante de los líderes de las agencias es un estilo democrático, una fuerte tendencia a mostrar respeto y amabilidad hacia los empleados, una cualidad interactiva que crea el propio ambiente y prisa por provocar las idilios interpersonales. Finalmente, se examinó la relación entre LD y DD y el reconocimiento de la correlación fue del 40%.

Es así, en reseña previamente examinados en el argumento internacional, sobre el LD, Gamboa y Patiño (2017), manifiesta que su objetivo fue fundar si el individuo que invade este deber desempeña con lo determinado y acordado, de ahí inferir si el trabajo del directivo atenta o no en el logro y fines encaminadas a una educación de calidad, plasmada en el Artículo 3° de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. La metodología empleada fue, mientras La posición del autor y sus conceptos profesionales son considerados y considerados esenciales, utilizando herramientas de trabajo para separar la parte teórica de la realidad. Por lo tanto, se utilizaron dos tipos recolección de datos, una para el personal con funciones gerenciales y otra para los educadores, teniendo en cuenta tres centros de aprendizaje en diferentes contextos del ciclo anterior. Los resultados del estudio, considerados en relación con la profesión docente en su conjunto, se enumeran a continuación. La primera pregunta se centró en las percepciones de los docentes profesionales sobre la eficacia de sus líderes para hacer frente a las contingencias que ocurren todos los días, y el 63 % de los docentes en los tres centros de aprendizaje en general sintieron que el desempeño de sus líderes fue óptimo. la dependencia efectiva entre los profesores comienza y se aclara en la tercera pregunta, La influencia está más enfocada en los aspectos negativos de la actividad

del líder, debe sensibilizar a sus empleados ante los cambios que se producen en su entidad, para que se den cuenta de sus puntos de vista y trabajen hacia un objetivo de todos; El 67% de los profesores evaluados consideró que sus líderes no tuvieron una influencia positiva en el personal que enfrenta el cambio institucional. El estudio concluyó en lo siguiente, A través de lo investigado se ha podido constatar que los directores están a la vanguardia posterior a los encargos, los cuales se enfocan en actualizar nuevos lineamientos o directivas que se aplicarán en el sistema educativo. Lamentablemente, obviaron en abordar las circunstancias que fortalecerían su perfil como líderes de las instituciones educativas de las que han sido o serán responsables. Esto no significa remover a los gerentes que no tienen ningún rol en la agencia porque afecta sus derechos como empleados, pero no está de más corregir las deficiencias si el único propósito es corregir los errores que se cometieron porque se debieron a la posición. Cabe mencionar que no solo los directores eran responsables, sino también las autoridades competentes en ese momento, porque sabían lo importante que es ser director, por lo que descuidaron la falta de un titular que rinda las condiciones propias de dicho cargo. Entonces, lo ideal es que haya gerentes altamente calificados que realicen sus tareas y cubran el 100% del perfil gerencial, pero son las personas las únicas que pueden cambiar racionalmente su comportamiento y mejorar su comportamiento a través de la práctica. Luego pueden cambiar los puntos de vista de los maestros que no quieren cambiar según sea necesario. También existe la necesidad de cambiar la forma de pensar y actuar en los más altos niveles de poder en el gobierno federal y en cada entidad (en este caso el Estado de México) para someter a todas las entidades a una evaluación transparente, ética y válida para determinar esta idoneidad o no. Ejecute una función separada como esta.

Finalmente, en narración a las labores previas y revisadas En un contexto internacional en cuanto a variables LD y DD, se tiene a Ordoñez (2020), cuyo objetivo fue analizar el LD y el DD de los centros educativos Crear una estructura teórica a nivel de secundaria de derecho ecuatoriano que sostenga la excelencia de la misión colectiva y el camino a la eficacia educativa en convenio a los patrones determinados, por la (LOEI) y el MED. La metodología aplicada es la cualitativa, se basa en el examen de documentos sobre la base legal de la actividad de las I.E. y

la función del directivo, responsable de todos los desempeños y actividades desarrolladas internamente. Los resultados del estudio fueron obtención de Análisis la correlación entre las categorías y muestra que función del directivo es importante en el nivel de desempeño de los profesores de las I.E. en términos de estímulos, diálogos y compromiso. El estudio concluyó en lo siguiente: Se entiende que las normas ecuatorianas consideran a la formación justa del pueblo y un deber imperdonable del gobierno para lograr un sistema educativo de calidad que contribuya al logro de los fines trazados por el propio gobierno.

Además, relatada las faenas previas y revisadas en el ámbito en el exterior del país, sobre LD, se tiene a la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI,2019), cuyo objetivo fue “Desarrollo de una herramienta para el análisis de normativas de directores escolares en América Latina”. Reconocer y apreciar la importancia del liderazgo no es poca cosa en una época en la que el liderazgo se deja de lado en los debates ideológicos y educativos o en las propuestas de reforma subordinadas a otras prioridades. El método utilizado es tal que el método propuesto no está dirigido a evaluar los modelos de gestión en relación con los resultados de estas políticas, análisis que requeriría un tipo diferente de matriz normativa más allá de los objetivos de este trabajo. Los resultados de este trabajo fueron: Utilizando el informe Miradas 2017 (OEI), se adoptó el concepto de buena práctica, se seleccionó un perfil de análisis de los líderes escolares, se aclararon dimensiones consultivas y se adoptaron las principales fuentes de análisis de políticas públicas a nivel nacional e internacional o regional. La investigación concluye que los sistemas de evaluación del desempeño de la gestión escolar deben garantizar la adaptabilidad y flexibilidad en el contexto de las acciones de los líderes escolares, que es contingente y situacional. Asimismo, los sistemas de evaluación deben tener en cuenta que los directores tienen diferentes expectativas sobre su propio desempeño. En general, las políticas dirigidas a los líderes y directores escolares se destacan por la falta de coherencia interna. Analizando las múltiples funciones de los directores y síndicos, se confirma que en la mayoría de los sistemas educativos tienen a su cargo la administración, la gestión de la convivencia y participación, la dirección estratégica de los programas o proyectos educativos y la creación de las condiciones organizativas para el funcionamiento de las escuelas. Finalmente, los directivos deben asumir responsabilidades de la

implementación en su centro escolar de un acumulado de programas escolares y extraescolares que son causados por las autoridades nacionales o subnacionales.

Por otro lado, en leyenda a las labores previas y revisadas en el contexto nacional, sobre la variable LD y DD, se tiene a Arana y Coronado (2017), preciso la relación entre el LD y el DD en un C.E.P. de la localidad de San Isidro. El método utilizado Es cuantitativo porque utiliza procesos metodológicos y empíricos para producir conocimiento. Crear hipótesis a partir de preguntas y formular variables, esbozar planes para probarlas; las variables se miden en un contexto fijo, utilizan métodos estadísticos para analizar mediciones y extraer conclusiones sobre hipótesis, investigación sobre patrones no experimentales, transaccionales y correlacionales. El efecto del estudio se analizó previamente mediante pruebas estadísticas de Pearson y Spearman. En este rango solo se encontró correspondencia entre estilo de transición y DD, ya que se obtuvo un coeficiente de similitud directo y significativo de 0.487 ( $p < 0.05$ ). En cuanto al supuesto de que existe una correspondencia directa y significativa entre el estilo LD y el estilo DD, se observa que el estilo de transición y el estilo estratégico tienen coeficientes de correlación directos y significativos, por lo que existe una correlación entre estas dos dimensiones y DD. El LD Transformador se destaca porque el gestor es un líder que conduce a los docentes a una visión colaborativa a partir del proyecto educativo que llevan liderando desde hace 70 años. Se puede inducir que los directivos con estilo de liderazgo son funcionarios de cambios, facultan compromisos, dan autonomía a la labor del profesor y hacen un acompañamiento a su desempeño. El estudio concluyó en lo siguiente: Preexiste una trato recto y significativa entre los estilos de LD y el DD en el C.E.P. en la localidad de San Isidro. La mayoría de los indicadores exponen que el estilo de liderazgo que predomina el C.E P de la localidad de San Isidro es el estilo de Liderazgo Transformacional. Los docentes profesionales demuestran altos niveles de DD, beneficiándose de un adecuado liderazgo y de un modelo de liderazgo liderado por el centro educativo. Existe una correlación directa y significativa entre los estilos de IE C.E y LD y DD a nivel de EP. El sector angosto de San Isidro, que domina el estilo de transformación. En el nivel de educación secundaria, C.E. no existe una correlación directa y significativa entre los estilos LD y DD. San Isidro es estrechamente endémico ya que las correlaciones no son significativas.



También, se reflejó la investigación previa bajo el contexto nacional y local, sobre el DD, por ello Casas (2019), marco que se evidencia una vinculación real entre el LPD y el DD en el nivel secundario del C.E. público María Parado de Bellido. Con un método de enfoque cuantitativo, de diseño transeccional, de tipo correlacional. La muestra se dio en estudiantes con 280, docentes con 44 y a Se entrevistó a 3 gerentes. La aprobación se basó en el juicio de expertos con una tasa real del 92%; utilizando nuevamente la experiencia alfa de Cronbach, se logró una confiabilidad de 0,916, lo que indica su consistencia interna con pautas altas. Otra hipótesis es que coexiste una similitud positiva entre el LI y el DD CE a nivel secundario. Estos estudios utilizaron correlaciones de Pearson entre variables de estudio para probar hipótesis. Si el valor  $p = 0.000 < 0.05$ , rechace la hipótesis nula y pruebe la hipótesis alterna. Por ello, las dos variables tienen una analogía seguida que alcanza un nivel de 0.897, lo que pertenece a una correlación altamente confiable. Por supuesto, cuanto mayor sea el L.D, mayor será el nivel de DD. Asimismo, el DD será incompleto si el LD no prevalece su relación como líder de aprendizaje en el centro de su trabajo. El estudio terminó en lo siguiente: Coexiste una analogía directa con una alta correlación positiva entre el liderazgo del instructor y DD. Si el liderazgo del director se orienta pedagógicamente, el DD alcanzará un nivel creciente, y si su enfoque está en los aspectos burocráticos y administrativos más que en la enseñanza, el nivel de DD disminuirá. El director logrará un mejor DD a sus expensas creando y dirigiendo una comunidad de aprendizaje con maestros y monitoreando la calidad del proceso de aprendizaje. El liderazgo instructivo del director es un proyecto piloto de una administración de educación alternativa que adapta su enfoque para mejorar el aprendizaje de los estudiantes a través de intervenciones de los maestros. Que el triunfo de la gestión directiva radicara en el impacto que debe tener el liderazgo en los aprendizajes de las/os estudiantes; por tanto, las asignaciones de la gestión del líder, deberán concentrarse en el progreso de enseñanza y en la ganancia de mejores aprendizajes.

La investigación del contexto nacional, sobre las variables desempeño docente, se tiene a Carranza (2022), quien precisa el vínculo que existe entre la gestión de los directivos y el DD en secundaria del C.E. "San Nicolás" - Huamachuco, 2020. El método cuantitativo empleado, no experimental, con un

diseño descriptivo correlacional, debido a que luego de medir las variables se examinarán el nivel y la correspondencia entre sus dimensiones. Los resultados mostraron que el factor de analogía de Spearman fue  $\rho = 0,761$ , lo que muestra una analogía directa con una alta correlación positiva a un nivel de significación de  $p = 0,000$ , que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ). El estudio concluyó que los directores generales deben ser informados sobre los resultados obtenidos. Para implementar la política de formación, una guía para mejorar la gestión de directivos y DD. Estos resultados deben implementarse en todo DD. directores y directores bajo el director ejecutivo. busca optimar la eficacia de la educación, y es posible celebrar contratos con municipios y otras agencias locales.

Además, sobre las variables LD y DD. García (2019), refleja su objetivo Determinando la relación de LD y DD de las Universidades Técnicas Estatales de la Jurisdicción de Satipo en el año 2019. Utilizando métodos de correlación, utilizando métodos de exploración cualitativos, también se considera como investigación aplicada utilizando un diseño de correlación lineal. Se utilizaron métodos de encuesta, se utilizó como herramienta un cuestionario para determinar el grado de correlación entre las dos variables descritas, la población estuvo conformada por 80 docentes y la muestra estuvo conformada por 30 docentes del Instituto de Sanmartín de Pangoa. 30 docentes del Instituto Teodoro Rivera Taipei y 20 docentes del Instituto Ashaninka. Crear una muestra total de 80 docentes de instituciones de educación superior técnica. El efecto de investigación obtenido en el estudio estadístico reveló una analogía efectiva significativa y templada entre LD y DD en las universidades técnicas nacionales de la provincia de Satipo en el año 2019. El coeficiente  $\tau_b$  de Kendall es igual a 0,472, donde  $p = 0,00$ , por lo que  $0,00 < 0,05$ . Se concluye que existe una relación directa entre LD y DD en el Colegio Provincial Satipo 2019. Se cree que el éxito y esclarecimiento de la institución y la efectividad de la gestión están directamente influenciados por el liderazgo gerencial en función de las metas de la institución.

Los trabajos previos y revisados en el argumento nacional, cubierta por las variables LD, DD y rendimiento académico de los estudiantes, se cuenta con García (2018), Quien propugnaba un enfoque cuantitativo para el diseño en mención, también utilizó un cuestionario para recolectar información y se utilizó a un modelo de 100 alumnos para saber cómo se sentían acerca de las variables del estudio. El

método utilizado fue pensar que se consideraba factible un rumbo cuantitativo con un esbozo adecuado, y se consideró la diligencia de una pregunta a una muestra de 100 estudiantes para la recolección de datos para conocer sus percepciones sobre las variables de investigación. El propósito del estudio fue demostrar su alta confiabilidad utilizando la prueba alfa de Cronbach. Por otra parte, se empleó el paquete de cálculo SPSS v21 utilizando la fórmula Rho de Spearman con un 5% de error. Una conjetura general reveló una correlación de  $Rho = 0,521$ , ya que un porcentaje más alto se considera normal y, a veces, suficiente para que LD y DD, respectivamente, afecten el rendimiento académico a un nivel normal. Se concluyó que para el primer y segundo supuestos específicos, la relación  $Rho = 0,507$  y  $Rho = 0,565$ . Por lo tanto, es claro que los administradores deben revisar los procesos de gestión del aprendizaje y las estructuras organizativas de las escuelas, y los docentes deben mejorar sus capacidades pedagógicas, culturales y políticas para llevar a cabo las tareas del aula.

En cuanto a la variable DL y la evaluación de DD a nivel internacional, se encuentra Gioconda (2018), que enfatiza en la identificación de la relación entre las variables DL y la evaluación del rendimiento académico, el método utilizado es de tipo puro o básico, con un -descripción experimental de la intersección. diseño de correlación de área transversal. Procesamiento de las deducciones de los estudiantes mediante el software SPSS, versión 23. El análisis descriptivo y la corrección del coeficiente Rho de Spearman arrojaron  $Rho=0,783^{**}$ , interpretado como correlación entre variables,  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), lo que rechaza la hipótesis. En una institución educativa del estado Nueva Aurora Daule, Guayas, Ecuador, se concluyó que existe una correlación entre la ED y la evaluación del desempeño docente. Nuevamente, Guerrero (2021) describe otro trabajo que mira el contexto nacional de las variables LD y DD, en el que identifica la relación entre LD y DD. Aplicar su metodología con métodos cuantitativos a nivel descriptivo con un diseño transversal no experimental. La continuación del estudio fueron los datos que se compilaron en Excel. Las herramientas de búsqueda y análisis son: Excel y SPSS V. 26. El efecto se comprueba con tablas e imágenes. La población es de 56 docentes, de tipo no paramétrico, y se encuentran matriculados en su totalidad. Se uso el factor de Rho Spearman hacia el estudio de correlación entre variables, dimensiones e ítems, y el alfa de Cronbach y la calificación de expertos para la

calificación del instrumento. Este estudio es apropiado para áreas educativas donde los directores lideran en lugar de la administración o la gestión. Se analizaron diversas fuentes: Google académico, repositorios institucionales y bibliotecas virtuales. El coeficiente de correlación fue  $r = 0,437$  con una significancia de 0,01. El estudio concluyó al probar la validez de la hipótesis general y encontró una correlación directa entre las variables: “LD y DD”. Además, también se probó la relación entre las dimensiones “dirección del proceso de aprendizaje” y “enseñar a aprender” con un coeficiente de correlación de  $r = 0,420$ . El resultado es una correlación moderadamente positiva. La relación entre la dimensión “promoción de la participación democrática” y la dimensión “rendimiento del aprendizaje en la vida institucional” tiene un coeficiente de correlación de  $r=0,553$ . Es uno de los coeficientes de correlación efectivos que demuestra que existe una relación directa entre las dos dimensiones con una correlación positiva moderada. Por otro lado, la significancia es  $\text{Sig.}=0.01$  menor que 0.05, lo que nos permite mostrar que la relación es significativa en la dimensión analizada.

Considerando las variables de liderazgo educativo y DD, está Hidalgo y Orbegoso (2019) quienes identificaron la influencia que existe entre las variables antes mencionadas en las I.E.P. de la UGEL de Pucallpa. El método utiliza un enfoque cuantitativo, es decir, un método hipotético deductivo con un diseño no experimental transversal correlacional. Los efectos del estudio fueron después de ejecutar los análisis de los efectos de la parte estadística, el valor de significación observada ( $\text{sig: } 0,000$ ) es menor al valor de la significación teórica 0,05 en las variables, se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se concluye que existe dominio del liderazgo pedagógico de los directivos en el DD, además el resultado de Cox y Snell igual a 0,426 significaría que el 42,6 % el liderazgo pedagógico explica la variabilidad de la variable dependiente DD.

Continuando con las labores precedentes y revisadas en el contexto nacional, sobre las variables LD y su influencia en el DD se tiene a Huancapaza (2019), Determinaron la influencia del director de LD DD en el Centro de Educación Pública del Liceo Gregorio Albarracín del distrito de Lanchipa-Tacna. Utilicé un método de enfoque fundamental con un diseño de investigación no experimental y explicativo. Cooperamos con 05 centros educativos estatales en el nivel secundario. Se ha alcanzado la meta de 91 docentes. Se utilizó la herramienta LD

y el cuestionario DD. Con base en el valor de significación calculado de 0,00, que es inferior a 0,05, y R-cuadrado que representa un 28,73 % de cambio en el rendimiento debido a LD, el efecto del estudio es verificable y muestra la influencia de los gerentes en el campo de la educación. el personal docente de los centros trabaja en diversas tareas y procesos. También se concluyó que LD influyó significativamente en DD -Tacna.

De esta manera, se refleja los trabajos desarrollados en el contexto nacional sobre las variables el LD y DD, en la que Jauregui et al., (2022), manifiesta la determinación de Relación LD y DD en Centro Educativo Claverito, Iquitos 60756. La metodología es cuantitativa utilizando estudios descriptivos correlacionales y diseños de investigación no experimental descriptivo transversal, parroquia cuenta con consentimiento de 100 docentes, la muestra es censal, la técnica de recolección de datos es encuesta y la herramienta es cuestionario. Los resultados de este estudio utilizaron estadística descriptiva y estadística inferencial no paramétrica; según los resultados,  $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$ ,  $gl\ 4$ ,  $p < 0.05\%$ . Se concluyó que existe una correlación entre LD y DD C.E. 60756 Claverito de Iquitos. Si existe una relación LD y DD en el Centro Educativo Klaverito, Iquitos 60756. La metodología fue cuantitativa utilizando estudios descriptivos correlacionales y un diseño de estudio no experimental descriptivo transversal, la congregación fue emparejada con 100 docentes, la muestra fue censal, la técnica de datos la recolección fue una encuesta, y la herramienta fue un cuestionario. Los resultados de este estudio utilizaron estadística descriptiva y estadística inferencial no paramétrica; según los resultados,  $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$ ,  $gl\ 4$ ,  $p < 0.05\%$ . Se concluyó que existe una correlación entre LD y DD C.E. 60756 Claverito de Iquitos.

Por otra parte, las labores previas revisadas en el contexto nacional y local sobre la variable LD y DD, asume Lara (2019), que Determiné la relación entre LD y DD en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, 2019. Utilicé un tipo de encuesta pura o básica, un enfoque de nivel de correlación y un diseño no experimental con una muestra de 50 docentes., métodos de investigación aplicados. en este campo, el instrumento fue un cuestionario y el método fue cuantitativo. Como resultado, el 94 % de los docentes generalmente cree que el liderazgo gerencial es una característica de los líderes, siendo la dimensión más destacada "mantener el orden y la cordura" y centrarse en mejorar

las "relaciones interpersonales y comprometidas"; El 88% de los docentes calificó su desempeño como muy bueno Alto, siendo la dimensión más destacada las "Habilidades de Enseñanza" y enfocada a mejorar los "Resultados de Aprendizaje". Se finiquitó que coexiste una analogía inmediata y moderada entre LD y DD ya que se obtuvieron valores de  $Rho = 0.476$  y  $p = 0.000$ .

Limongi et al, (2020), Una revisión del estado de juego de las variables LD para mejorar DD en unidades educativas, con el objetivo de explorar sistemáticamente cómo LD y DD son antagónicos y establecer su relación armoniosa para mejorar la enseñanza. Se utilizaron métodos de análisis de datos de las siguientes revistas: Journal of Business and Entrepreneurial Studies, Dialnet, Redalyc, Mendeley, Revista Publicando y Revista Ciencia Institucional Tzhoeoen, y no se impuso prohibición de idioma durante el período de estudio. En el presente estudio, de un total de 35 hallazgos, se consideraron 7 fuentes bibliográficas específicas en un intento de explicar el papel de los ED en la mejora de los DD en las instituciones educativas de 2016 a 2020, de las cuales se descartaron 28 por no cumplir con los criterios especificados., porque demuestra un alto nivel de disciplina pedagógica y sentido de responsabilidad en la misión de las I.E. El resultado de la tesis es la necesidad de un enfoque más participativo y educativo de la ED, que pueda estimular el trabajo en equipo para una DD eficaz. La conclusión es que LD y DD deben respaldar la búsqueda de una base ética para ganancias continuas, así como el desarrollo de habilidades interdisciplinarias que subyacen a las habilidades de investigación que benefician directamente a dos personas capacitadas en el proceso de aprendizaje.

Según Luque (2018), las variables DL y DD fueron revisadas en el contexto nacional, lo que tuvo como objetivo indagar la relación entre DL y DD en el nivel de primaria en las instituciones educativas del Callao en el año 2018. Los métodos utilizados son métodos cuantitativos., tipos básicos, métodos de deducción hipotética y modelos descriptivos relacionados. 50 docentes integrados. Las herramientas utilizadas fueron la encuesta de estilo de gestión Likert y la escala de observación DD. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre las variables LD y DD, con un índice de correlación Rho de Spearman de 0,624. En su comunicado concluyó que en el año 2018 existe correlación entre las variables LD y DD en el nivel de primario de la I.E del Callao.

Se examinaron antecedentes previos y revisados para variables LD y DD en un contexto nacional, donde Ponce (2017) especificó la relación entre LD y DD para I.E. Manuel Veramendi e Hidalgo de Mariano Melgara. Utilizando un enfoque expresivo correlacional con una urbe de docentes, directores de primaria y directores de secundaria, se evaluó la autoridad coercitiva, la autoridad benevolente, las dimensiones negociadas y la participación mediante dos instrumentos utilizando el poder de la encuesta para cada variable LD. , para la variable DD con las dimensiones de observación de aula y planificación curricular. Los resultados son que la variable LD se relaciona con la variable DD a saber, piloto de control obligatorio con un nivel de significación cero, piloto favorable con un nivel de significancia de 0,013 y piloto negociado con un nivel de significancia de 0.013 es 0.030 y el nivel de significancia para el piloto involucrado es 0.000. En todos los casos, la correlación es inferior a 0,05 y, por tanto, significativa. La conclusión es que la variable DD es positiva, y de acuerdo a este resultado, el valor de LD aumentará, indicando que la analogía efectiva entre las variables es baja. El estilo de LD dominante entre Manuel Veramendi e Hidalgo, docentes de instituciones educativas del distrito de Mariano Melgar, Arequipa, es una demostración continua de 33.33% de liderazgo obligatorio, entonces LD es el trabajo de un equipo comprometido, porque evita el despilfarro de energía por debilitamiento de la cohesión. la voluntad de todos los empleados, enfatizando la realización de acciones que conduzcan al logro de metas en un área realizable. DD para I.E Manuel Veramendi e Hidalgo en el distrito Mariano Melgar de Arequipa es 81.3%; es decir, aún no han alcanzado un cierto nivel de disfrute. Entonces podremos mostrar que el DD se lleva a cabo en la intersección de sus funciones, que van desde la planificación e impartición del currículo, hasta la colaboración con otros docentes y directores en la gestión institucional del currículo y la escuela. dictado curricular, evaluación del aprendizaje, supervisión personal, información para padres y evaluación de la propia práctica. El contexto revisado se desarrolló en el contexto nacional de liderazgo y gestión del aprendizaje cambiante de DD. Realización de capacitaciones para directores y capacitación de desempeño.

Rafael y Orbegoso (2019) describen la relación entre el liderazgo instruccional de los gerentes y el DD. Utiliza un enfoque cuantitativo hipotético-deductivo con un diseño no experimental transversal correlacional. El resultado del

estudio es el análisis de los resultados de la parte estadística, el valor de significancia observado (digamos: 0,000) es menor que el valor de significancia teórica de la variable 0,05, y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que el liderazgo instruccional de los directores tuvo efecto en el DD, y el puntaje de Cox y Snell igual a 0.426 significa que el 42.6% del liderazgo instruccional explicó la variabilidad en la variable dependiente DD. También existe una prueba de Nagelkerke con un coeficiente de 0.495 o 49.5% que explicará la variabilidad y esta prueba mostrará una mejor correlación entre las variables.

Ramos (2017) se refirió a trabajos previos y revisados sobre variables LD y DD en un contexto nacional, que tenían como objetivo mostrar la relación que existe entre LD y DD I.E. No. 36214 - Lircay 2015 Utilizar Métodos Descriptivos para Facilitar la Representación de las Relaciones que Existen entre las Variables de Investigación. Participaron 30 docentes y maestras, determinado por el director y el total de docentes y maestras. Se revisan los métodos de encuesta y las herramientas de encuesta. Las implicaciones del estudio son docentes I.E. Lircays 36214 tenía buen DL (43,3%), seguido del liderazgo formal (36,7%), y solo el 20% de los docentes tenía mal DL. El 43,3% de los docentes tienen buen DD, el 36,7% de los docentes tienen indicadores pedagógicos normales y solo el 20% de los docentes tienen mal DD. Determinando la correlación entre LD y DD,  $r = .997$  y  $P\text{-valor} = .000$  y nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , ( $.000 < 0.05$ ), se puede concluir que IE LD y DD son iguales. La correlación entre es moderadamente positiva. ES DECIR. 36214 de Lircay 2015. En cuanto a la relación entre el ED y las dimensiones del desempeño laboral, se encontró que existe una relación positiva muy fuerte entre el ED y las dimensiones del desempeño laboral en la población de estudio. En cuanto a la relación entre LD y las dimensiones de desempeño individual, se puede encontrar que existe una relación positiva muy fuerte entre LD y las dimensiones de desempeño individual.

También en el contexto nacional, trabajos previos y revisados con variables LD y DD. Reyes (2019) aclara la relación entre LD y DD I.E “San Luis Gonzaga”, Ica-2018. Su enfoque es un estudio no experimental, es decir, se realiza sin manipulación deliberada de las variables estudiadas, y en base a estos arreglos específicos, se opta por trabajar con un diseño descriptivo correlacional para establecer la analogía entre las variables de grado. El resultado es que el estudio



encontró un coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $r = 0,711$ , lo que indica una correlación significativa entre LD y DD I.E. S t. Luis Gonzaga, Ica - 2018. La existencia de una LD bien definida corresponde a una buena DD y viceversa. Si existen condiciones para que un buen liderazgo mejore el aprendizaje, se construirá un buen DD y viceversa. Una buena orientación del proceso de aprendizaje que existe para mejorar el aprendizaje conducirá a un buen DD y viceversa. Tener un buen DL preparará a los estudiantes para los estudios y viceversa. Es preciso remarcar los antecedentes revisados en el contexto nacional, sobre las variables LD y compromiso organizacional docente. Sostiene Salvador y Sánchez (2017), El objetivo fue examinar la relación entre el DA y el compromiso organizacional de los docentes. Su método es básico, cuantitativo y utiliza un bosquejo no experimental transversal expresivo correlacional. La población es finita y la muestra es una probabilidad. Los resultados fueron analogía rho de Spearman = 0,676, valor  $p = 0,000$ , por debajo del nivel  $\alpha = 0,05$ . 01. Se concluyó que existe una correlación moderadamente significativa entre el DL y el compromiso organizacional entre los educadores de la red educativa N° 22-SEMANA 01.

Evaluados los antecedentes en el contexto nacional sobre las variables Influencia del LD en el DD. Sánchez et al., (2020), manifiesta la correlación entre el LD y el DD. Cuya metodología empleada Es no experimental, descriptivo y tiene un diseño causal. El cuestionario LD y el cuestionario DD se utilizaron para una muestra seleccionada aleatoriamente de 81 profesores de secundaria. Se observó que el 58% de los formadores calificó el nivel de liderazgo como bajo, mientras que en DD el 59% de los profesores se situaron en el nivel de jóvenes. Por lo tanto, si obtiene un valor de "rho" = 0.589, un nivel confiable de 0.000 con pv de importancia mínima a 0.05 concluye que coexiste una analogía entre las dos variables. Por lo tanto, a mayor nivel de DL, mayor nivel de DD para los profesores de la UGEL de Virú 2020. En definitiva, el modelo DL se presenta como una propuesta de mejora del DD en el trabajo remoto con la diferencia de que revaloriza tres exclusividades como son: la comunicación, la confianza y el dominio digital.

Asimismo, estos registros de contexto nacional previos y revisados sobre las variables LD y DD muestran a Valderram y Melnkalni (2019), quienes identificaron la relación entre LD y DD I.E. en el nivel básico. Ramada no. 101000, Cantón Lama, Provincia de Chota, Región Cajamarca. Utilizando métodos de investigación

descriptivos adecuados, su población está compuesta por 7 profesores de la I.E. N° 101000 en el distrito de Lamu, uno de ellos es el encargado de las clases. Quién debe usar la herramienta de evaluación. Los resultados obtenidos por categoría para indicar el nivel de planificación dimensión de la variable DD I.E. Dependiendo de las herramientas de evaluación utilizadas, se observó lo siguiente: Ninguno de los docentes manifestó un nivel alto de percepción en las dimensiones antes mencionadas. Además, ningún maestro de grado medio afirmó tener una percepción promedio de I.E. Dimensión de planificación DD variable. En la categoría “baja”, encontramos que 7 docentes representados por el 100,00% I.E. para determinar la dimensión de ejecución de la variable DD en IE. En base a los cuestionarios utilizados se concluyó que en la categoría alta no encontramos a nadie que indicara tener un I.I. alto. DD variable percepción de la dimensión del desempeño. En la categoría promedio, no encontramos a nadie que reportara una percepción promedio de la dimensión de desempeño I.E. en la variable DD. En la categoría Bajo, encontramos que 7 docentes representados por el 100,00% mostraron comprensión baja de I.E. La dimensión de rendimiento de la variable DD. El estudio concluyó que cuando se correlacionaron las variables LD y DD, se halló una analogía altamente efectiva entre las variables, ya que los líderes demostraron o mostraron sus habilidades de liderazgo y cómo las percibieron, y en algunos casos siguieron los modelos a seguir de algunos miembros de la facultad.

Por otro lado, en el contexto nacional, estudios previos y revisados sobre la variable DD. Vásquez et al. (2021) argumentan que la relación entre liderazgo instruccional y DD se desarrolló en la Asociación de Educación Adventista del Nordeste en Perú. Se utilizaron métodos de diseño descriptivo y correlacional, así como métodos cuantitativos. El resultado del estudio fue un análisis estadístico de analogía de Rho Spearman, que resultó en un resultado de 0,543 con un valor de p igual a 0,000 (valor de  $p < 0,05$ ). El estudio concluyó que el liderazgo educativo estaba significativamente relacionado con DD; es decir, la relación entre las variables estudiadas fue directa; es decir, cuanto mejor sea la gestión del aprendizaje, mejor será el DD.

Un estudio previo a nivel nacional y revisión de las variables LD y DD en I.E. Público” José Abelardo Quiñónez González. Señalo Vega (2018) que existe una relación entre LD y DD. Dado que el método es transaccional, es causal. La

retroalimentación se recopiló mediante un cuestionario. Las consultas resultantes se procesaron con un fardo estadístico SPSS versión 24, las reseñas se midieron con el ensayo estadístico de Kolmogorov-Smirnov, se manejó el coeficiente de analogía Tau-C de Kendall hacia acotar la hipótesis y los valores teóricos se confirmaron con sus respectivas mesas. Según los resultados del estudio estadístico Kendall Tau C, el coeficiente de correlación de 0,505, lo que representa una analogía efectiva moderada entre las variables, y el valor p (nivel de significación) fue de  $0,000 < 0,05$ . se rechaza la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa. El estudio concluyó que, a nivel inferencial, esto refleja que LD está directamente relacionado con DD. Los hallazgos a nivel descriptivo fueron los siguientes: el 42% de los docentes que se encontraban en el nivel DD en este proceso consideró que el liderazgo del director fue regular; siguió el 20% del desempeño esperado a nivel DD y dijo que la gestión del director fue buena.

Finalmente, revisando trabajos previos sobre transiciones de liderazgo y DD en un contexto nacional, Villalba (2020) se centró en la relación entre LD y DD. El método utilizado para el propósito básico y descriptivo es cuantitativo. El esbozo de la tesis fue no empírica, transaccional o transversal. 9 directores y 30 docentes de la I.E. Nivel Junior Yalada Los Palos, Tacna. Los métodos utilizados fueron encuestas y observaciones, y como herramientas se utilizaron el cuestionario de liderazgo basado en modelos bidimensionales (Blake y Mouton) y la rúbrica de observación en el aula. Los resultados mostraron que los directores de escuelas primarias en el condado de Jalada Los Palos demostraron un liderazgo equilibrado o mediado, mientras que los maestros de escuela demostraron un rendimiento educativo adecuado y un rendimiento académico adecuado. En el estudio se llegaron a las siguientes conclusiones: Se comprobaron correlaciones parciales entre las variables. Se discuten las implicaciones principales de los resultados y se formulan liquidaciones y sugerencias a partir de la información obtenida.

Refiriéndose a trabajos previos sobre la definición cambiante de LD en un contexto internacional, Kotter (1998) es el proceso de mover a un conjunto de agentes en una dirección fija a través de medios no coercitivos. Por lo tanto, es válido en los casos en que el LD logra buenos resultados en relación al colaborador, quien realiza todas las acciones previstas con el mayor esfuerzo Manes (2008). Asimismo, en cuanto al trabajo de la variable de LD, Weinstein (2009) confirmó el

concepto de LD y la importancia de la gestión directiva, porque es posible alcanzar las metas y objetivos planificados debido a un buen desempeño eficiente e innovador en la organización, Por lo que mejorará la calidad del servicio. educativos para lograr buenos servicios. Es así como, a través de la definición de liderazgo directivo en la presente investigación, se enmarca la importancia de éste en una institución castrense porque va a permitir que el trabajo de los docentes sea de calidad y por ende también los aprendizajes alcancen buenos resultados y de esta manera se consiga un buen desempeño docente.

Por otra parte, el líder directivo es un profesional que conoce a cada uno de sus colaboradores, tiene la capacidad de llegar a cada uno de ellos mediante una comunicación clara y precisa, aún a aquellos que por diferentes razones se resisten al cambio, los conlleva a la reflexión para asegurar el cumplimiento de la labor educativa en mejora de la gestión pedagógica. Asimismo, el líder directivo no solo fortalece las rutas de las políticas educativas, programas o normativas, sino que planifica según las necesidades de su escuela todos los procesos de cambio, según la organización de estados Iberoamericanos (2017). Así también, con la ayuda de la definición del liderazgo directivo que es un estilo de gestión, donde el líder deja claro la ruta de trabajo y siguiendo La visión debe lograr las metas establecidas en el plan de trabajo de la junta.

Por otro lado, La política educativa según Echáis (2019), señala que son un conjunto de disposiciones, conjunto de lineamientos que debidamente estructurados, deben establecer el trabajo del gobierno como una labor esencial, necesaria y prioritaria en razón a edificar una sociedad sin brechas sociales que favorezcan a todos sin distinción, tomar medidas sostenibles a medio y largo plazo. Por esta razón, existe la necesidad de crear una política educativa para profesionales con trayectoria en el campo educativo, con mucha experiencia y de esta manera permitan solucionar las grandes brechas que hay en educación y sobre todo para las instituciones de carácter castrense que muchas veces no se alinean con las normatividades educativas emitidas por el MED.

Haciendo referencia al trabajo anterior sobre la definición de la dimensión gerencia de proyectos de las variables de gestión gerencial discutido en el contexto internacional, en el cual planteó que son las disciplinas las responsables de organizar y administrar los recursos para que un proyecto específico pueda

completarse completamente dentro de las limitaciones de tiempo y costo especificadas. Según Rodríguez (2014).

Asimismo, el liderazgo está estrechamente relacionado con la gestión de proyectos, pero como argumenta Bennis (2009), los gerentes no son líderes en todas las situaciones. Por definición, los líderes, especialmente los líderes de las agencias militares, les permitirán definir y planificar actividades y secuencias para lograr las metas deseadas del programa a través de una ejecución organizada y medible.

Además, tenemos a Arroyo (2022) quien hace referencia a trabajos previos sobre las dimensiones del liderazgo educativo en el manejo de variables de liderazgo en un contexto internacional. Quien indica que el cometido educativo es estimado un sumario organizado, guiado, optimizando los procesos y programas internos de la institución con el objetivo de concretar diversos planes de movilización mutua.

Finalmente, en reseña a lo investigado en un plano internacional sobre la definición de las dimensiones de GRH que rigen las variables gerenciales, Armijos et al. (2019), que tiene como objetivo analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales actuales; sistematizarlo con los métodos de la lógica histórica científica, el análisis de contenido y la síntesis analítica. La identificación de los recursos humanos es el activo más importante de la empresa; La gestión de recursos humanos ya no se trata solo de reclutar y contratar empleados, sino también de la política empresarial. De esta manera, la dirección ejecutiva de una institución militar, al definir la gestión de recursos humanos, desarrolla precisamente los recursos humanos de los educadores en su institución educativa, propone estrategias de enseñanza y aprendizaje, y encuentra materiales precisos para implementar. Actividades con estudiantes que siempre están tratando de mejorar la calidad de la educación que se ofrece en sus instituciones.

Por otra parte, nos remitimos a trabajos previos revisados en un contexto internacional por Estrada (2018) para definir la variable rendimiento de aprendizaje, a la que define como el eje que moviliza el proceso de aprendizaje en el sistema educativo formal. Es decir, el proceso que llevan a cabo los docentes mediante el uso de la pedagogía y el proceso de aprendizaje, así como estrategias adecuadas que permitan a los estudiantes lograr buenos resultados en el aprendizaje de las

materias impartidas. Es fundamental que las instituciones militares cuenten con maestros de buen desempeño que demuestren mejor la pedagogía y el proceso de aprendizaje de la materia en el aula para lograr mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Refiriéndome nuevamente a la elaboración previa, en el plano internacional, sobre la dimensión laboral universitaria de la variable LD se tiene a Aguirre y Barraza (2021) que concluye en definir el trabajo colegiado viene a ser los esfuerzos de grupos de docentes al interior de las instituciones como un común denominador, la reflexión, el diálogo, el intercambio y la colaboración. La meta es la mejora, el cambio, análisis de las estrategias más pertinentes para mejorar la práctica pedagógica y optimizar la ilustración y el aprendizaje.

Específicamente, en referencia a la definición de la dimensión práctica docente, tenemos a Torres et al. (2020), Se analiza la importancia, conceptos y roles de los docentes en las escuelas, así como los elementos de intervención en la práctica docente, incluyendo la educación, la enseñanza y el aprendizaje. Se define como un conjunto de conductas que conforman el trabajo diario de un docente y se llevan a cabo en interacciones subjetivas con los estudiantes en función de objetivos de aprendizaje específicos. Así, como resultado de la investigación, se puede plantear la teoría de que los docentes construyen significados a partir de la experiencia adquirida en la práctica pedagógica, resultado de sus creencias y ciertos saberes sobre la pedagogía, la pedagogía, los procesos de enseñanza y aprendizaje, etc.

Según Tedesco (2013), confirma la dimensión de trabajo institucional de la variable DD: determina cómo se debe practicar la política de especialización, lo que significa que se otorga a los profesores autonomía en la conquista de fallos colectivos. El compromiso institucional que realizan los pedagogos se planifica y realiza de manera conjunta con el apoyo de todos los pedagogos de la institución educativa. Es así como el trabajo institucional, es un trabajo de equipo donde cada docente aporta los conocimientos y experiencia en su práctica pedagógica necesaria para cumplir con los objetivos de la institución que presta sus servicios y de esa manera contribuye con el cumplimiento de los proyectos institucionales.

Finalmente, refiriéndose a la dimensión performativa de la ética o valor, Ramos y López (2019) han señalado que en la sociedad moderna existen evidentes

errores en la ética del comportamiento individual, lo que también se refleja en el campo de la educación y las necesidades sociales. Los casos de educación superior se centran en la formación de docentes en ética profesional. Se concluyó que la formación de los valores de un profesional de la educación es un mecanismo fundamental en la rectitud y eficacia de un experto que sea idóneo de afrontar y solucionar con eficacia las necesidades y retos de cuidado de los niños y jóvenes modernos, mientras los docentes los educan. trabajar. ética que lo hacen un especialista en educación. En términos de lo señalado, la definición de valores o actuación moral es muy importante en la preparación de los profesionales docentes, ya que en la actualidad se enfrentan a muchos desafíos para hacer valer los principios de una sociedad justa. La formación de las actitudes y valores del docente será su principal expresión como facilitador de una sociedad que mira el comportamiento que refleja su comportamiento en una institución educativa militar.

### III. METODOLOGÍA

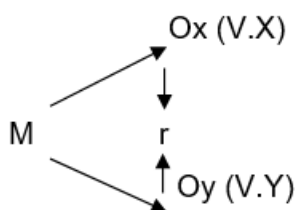
#### 3.1. Tipo de estudio y diseño.

La investigación será de tipo básica, ya que se da prioridad para generar más conocimientos a partir del análisis de los fenómenos o hechos, se enfoca en recopilar datos para probar hipótesis basadas en indicadores numéricos y generalizar datos numéricos entre grupos o explicar fenómenos específicos.

Se realizó un bosquejo de indagación no empírico, dado que no se contempla para su desarrollo la manipulación deliberada de variables y demostrar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente (rendimiento académico), se utilizó instrumentos para cada una de las variables, un cuestionario de 20 ítems, por cada variable como señala Álvarez (2020). Asimismo, es transversal, en función de su ejecución en un único momento y espacio temporal, siendo también de alcance o nivel correlacional por el objetivo que dictamina el estudio, ya que los modelos correlacionales son conscientes de la relación o nivel social entre las variables de estudio y realizan una predicción concreta. La Figura 1 muestra los diseños seleccionados en el estudio

**Figura 01**

Esquema de diseño no experimental de corte correlacional



Donde:

M = directores y profesores del CE Castrense de Lima

Ox= LD

Oy= DD

R = Analogía entre las 2 variables de tesis a través del corte correlación



### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: LD

Definición Conceptual. El LD es efectivo cuando logra buenos resultados en cuanto al cumplimiento de todas las actividades propuestas con el esfuerzo total de sus colaboradores, Manes (2008).

Definición Operacional. La variable LD contuvo en su estructura las siguientes dimensiones: Política educativa, Gestión de Proyectos, Gestión educativa, Gestión de recursos humanos, las cuales estuvieran definidas en un cuestionario de 20 ítems.

Indicadores. El instrumento permite medir las características de la variable LD de manera general y según sus dimensiones.

Escala de medida, Ordinal.

Likert: Nunca (1)-Casi nunca (2) A veces (3)-Casi siempre (4)-Siempre (5)

Variable Dependiente: DD

Definición Conceptual. Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Es decir, los procesos que desempeña el docente utilizando la didáctica y los procesos de enseñanza más las estrategias pertinentes para que los estudiantes tengan buenos resultados en el aprendizaje de la materia impartida, Estrada (2018).

Definición Operacional. La variable Desempeño docente contuvo en su estructura las siguientes dimensiones: Trabajo colegiado, Práctica Docente, Trabajo institucional, Desempeño valórico, las cuales estuvieran definidas en un cuestionario de 20 ítems. Se utilizará un cuestionario de elaboración propia; ambos instrumentos se aplicarán de forma presencial. Se les pedirá que lean bien las indicaciones y que marquen el casillero que corresponde a cada enunciado con un tiempo estimado de 20 minutos para desarrollar los instrumentos de evaluación, la técnica y recolección de datos, una encuesta a través de un instrumento: cuestionario con una escala de medición ordinal

Indicadores. El instrumento permite medir las características de la variable Desempeño Docente de manera general y según sus dimensiones.

Escala de medición, Ordinal.

Likert: Nunca (1)-Casi nunca (2) A veces (3)-Casi siempre (4)-Siempre (5)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a Hernández et al. (2014) afirma: "Una población es un conjunto de todas las cosas que coinciden en varios detalles. Asimismo, es una suma de los fenómenos en estudio, donde los objetos de la población tienen una propiedad común que se estudia y se le da razón para los antecedentes de la investigación" (p. 13). sesenta y cinco).

La población estuvo conformada por un total de 120 docentes de inicial, primaria y secundaria, se toma en consideración los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

Nivel: Inicial, primaria y secundaria

Especialidad: Ciencias y Humanidades

Condición: Nombrados y contratados.

Docentes: perteneciente al MED y MINTER.

Criterios de exclusión

Reasignación: Cambio de institución por interés personal o enfermedad.

Cese por límite de edad, término de la situación laboral

Licencias: Descanso médico por evaluación de salud..

Personal de servicio general

Muestra es considerada censal por la participación del 100% de la población al considerarla una cifra manejable de sujetos. En este sentido Ventura (2017), establece que la muestra censal es cuando todos los sujetos de análisis entran en la investigación. Es así que en la presente investigación se precise la consideración censal porque simultáneamente es universo, población y muestra.

El Muestreo, no se dedujo porque se afaná con la urbe total.

Unidad de análisis. el docente, los datos serán analizados a través de los resultados reales que se obtengan en la investigación y se evaluará de forma individual a los docentes y directivos que forman parte de la muestra.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica. Según Rojas (2021), las técnicas son operaciones concluyentes que se utilizan en una investigación científica con la intención de recoger información o los datos que se requieren conocer.

T. de investigación. La técnica que se usó fue la encuesta, donde se obtuvo la pesquisa de los mismos sujetos de estudio sobre opiniones, conocimientos o actitudes, mediante la utilización de instrumentos para poder procesar la encuesta de las variables y su correlación.

I. de investigación. Para recoger los datos se usó el cuestionario que estuvo formado por interrogantes pre establecidas y adaptadas a las dimensiones e indicadores de cada variable de estudio. Para la medición de la variable Liderazgo directivo, se adaptó el cuestionario aplicado por Enciso (2018).

Validez y confiabilidad

#### Figura n°2

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$ : Alfa de Cronbach

k: ítems

$V_i$ : Varianza de cada ítem

$V_t$ : Varianza total

Escala: VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Tabla 1**

---

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

**Tabla 2**

---

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	20

---

El estadístico de fiabilidad de Cronbach nos presente que la validez a juicio de experto de la variable LD, tiene un 0.945, lo cual se concluye que dicha validación es confiabilidad perfecta.

Escala: VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

**Tabla 3**

---

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

**Tabla 4**

---

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.944	20

---

El estadístico de fiabilidad de Cronbach nos presente la validez a juicio de experto de la variable DD, tiene un 0.944, lo cual se concluye que dicha validación es excelente confiabilidad.

La validez se realizó a través de juicio de experto por 1 Doctor y 2 magister, siendo prioridad un docente de la Universidad Cesar Vallejo.

En todos los aspectos relacionados con la confiabilidad, la Herramienta 1, que mide el liderazgo del equipo, tiene un alfa de Cronbach de 0.945 y una excelente confiabilidad como se indica en el panel de descripción general. El instrumento que mide el desempeño docente tiene un alfa de Cronbach de 0.944, lo cual es de excelente confiabilidad como se muestra en la tabla de interpretación.

### 3.5 Procedimientos.

Se, solicitó permiso al gestor directivo, indicándole que se realizará el estudio e implementación de una herramienta para medir las variables de la tesis explorada, aplicando una encuesta a los maestros de los niveles de inicial, primaria y secundaria, considerando como apoyo la distribución de la encuesta de manera virtual a través de correos institucionales, canales virtuales como WhatsApp con un 20% de docentes, y la aplicación de forma presencial con el 80% de docentes.

En la primera parte del formulario será presentado el consentimiento informado, con la finalidad de dar a conocer a los participantes el objetivo de la investigación, sus alcances y las condiciones sobre las cuales los participantes formarán parte de la misma, resguardándose aspectos de confidencialidad y anonimato. El ciclo de la recolección de datos será de 3 semanas durante el mes de noviembre del presente año. Una vez almacenados los datos de los docentes, se emanará a la ejecución del depurado de datos para su posterior análisis en pos de dar resolución a los objetivos de la investigación.

### 3.6. Métodos de análisis de datos.

Los antecedentes recolectados serán sistematizados considerando el software estadístico SPSS versión 29 y Microsoft Excel 2021, las variables serán transformadas en categorías teniendo en cuenta el procedimiento estadístico, se crearán los siguientes niveles con la técnica de Escala: alto, medio y bajo. Para estas dos variables se utilizarán procedimientos estadísticos SPSS versión 29, considerando estudios descriptivos, utilizando tablas estadísticas que mostrarán el porcentaje de información.

### 3.7. Aspectos éticos.

Según Viera (2018), la ética incluye principios y patrones que hacen que las personas cumplan con sus deberes y responsabilidades, distingan entre el bien y el mal, lo legal y lo ilegal, etc., y se comporten siempre con respeto, considerando la práctica de valores. Para la elaboración de la introducción, marco teórico y trabajo de investigación metodológica, se revisó la información de diferentes autores sobre la primera y segunda variable, teniendo en cuenta la séptima edición de las normas APA y los puntos de crédito correspondientes. Y para la participación de profesores y directores, se obtendrá el permiso del director del Centro Educativo Castrense. Éticamente, se tuvieron en cuenta los principios de autonomía y justicia porque en este estudio los encuestados eran libres de participar o no en el estudio en cualquier momento, lo que significaba que todos los participantes eran tratados con sinceridad e igualdad, independientemente de si cooperaban o no. Además, se toma en cuenta la seguridad de los datos conforme a la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733 y aspectos de confidencialidad conforme se estipula en el código de ética del Psicólogo Peruano.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

El análisis de la variable en estudio Liderazgo Directivo se desarrollan las resultantes descriptivas, que se presentan a continuación.

**Tabla 5**

		V. LD			
		Frecuencia	%	% válido	%acumulado
Válido	Liderazgo bajo	4	3.3	3.3	3.3
	Liderazgo regular	32	26.7	26.7	30.0
	Liderazgo alto	84	70.0	70.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

La **tabla 5**, se constató la V.LD, la que describe que dentro de 120 docentes encuestados; 84 colaboradores que personifica el 70% muestran que el liderazgo directivo en el CE de EBR Castrense es alto, es decir, el directivo posee un dominio en cuestiones de políticas educativas, es conocedor de normas y directivas; además, gestiona proyectos e incentiva a los docentes a generar proyectos en sus áreas curriculares; dentro de su gestión educativa, el directivo, realiza alianzas estratégicas con diversas instituciones, que le permitan establecer riendas para la mejora de los aprendizajes y enseñanzas de sus docentes y por ende se evidencio la gestión de recursos humanos, no solo en el ámbito profesional, si no técnico, administrativos y de servicio general, creando en ellos un grupo humano de calidad. y 32 docentes que conforman el 26,7% manifiestas que el LD vive en un nivel regular, observándose que el directivo en las políticas educativas, no es conocedor en su totalidad de las normas y directivas; 4 docentes que abarca el 3,3% indicaron que el liderazgo en el CE de EBR Castrense es bajísimo, que no están de acuerdo en general con la gestión realizada.

**Tabla 6.**

## Dimensión 1

		Política educativa			
		Frecuencia	%	% válido	%acumulado
Válido	PE bajo	1	.8	.8	.8
	1	7	5.8	5.8	6.7
	2	8	6.7	6.7	13.3
	PE regular	18	15.0	15.0	28.3
	2	6	5.0	5.0	33.3
	3	10	8.3	8.3	41.7
	PE alto	14	11.7	11.7	53.3
	3	20	16.7	16.7	70.0
	4	14	11.7	11.7	81.7
	4	6	5.0	5.0	86.7
	4	10	8.3	8.3	95.0
	5	3	2.5	2.5	97.5
	5	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 6**, describen la dimensión 1 política educativa, que de 120 docentes encuestados 34 que representan el 28.3% indican que las políticas educativas en el CE de EBR Castrense, tiene un nivel bajo, es decir que el dominio de normas y directivas no son óptimas, 16 docentes que comprenden el 13.3% manifiestan que consideran de manera regular las políticas educativas y 70 docentes que reflejan un 58.4% aseguran que se evidencian un alto nivel de políticas educativas en relación al manejo y conocimiento de normas y directivas dentro y fuera del CE de EBR Castrense.

**Tabla 7.**

## Dimensión 2

		G. de proyectos			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	GP bajo	1	.8	.8	.8
	1	4	3.3	3.3	4.2
	2	8	6.7	6.7	10.8
	GP regular	18	15.0	15.0	25.8



2	8	6.7	6.7	32.5
3	10	8.3	8.3	40.8
GP alto	21	17.5	17.5	58.3
3	11	9.2	9.2	67.5
4	14	11.7	11.7	79.2
4	6	5.0	5.0	84.2
4	14	11.7	11.7	95.8
5	2	1.7	1.7	97.5
5	3	2.5	2.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 7**, describen la dimensión 2 gestión de proyectos, que de 120 docentes encuestados 13 que representan el 10.8% indican que hay una baja gestión en relación a los proyectos planteados por los directivos en el CE de EBR Castrense, 18 docentes que comprenden el 30.0% manifiestan que hay un regular manejo de la gestiones de proyectos y motivación a la mismas y 77 docentes que reflejan un 59.2% mencionan que existen evidencia alta la gestión de proyectos planteados por los directivos y por cada docente en sus áreas respectivas, ejecutándose dentro del centro, aula y fuera de la misma.

**Tabla 8.**

Dimensión 3

		G. educativa			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	GE regular	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.7
	3	5	4.2	4.2	5.8
	GE alta	2	1.7	1.7	7.5
	3	8	6.7	6.7	14.2
	4	6	5.0	5.0	19.2
	4	5	4.2	4.2	23.3
	4	4	3.3	3.3	26.7
	5	8	6.7	6.7	33.3
	5	8	6.7	6.7	40.0
	5	9	7.5	7.5	47.5
	6	7	5.8	5.8	53.3
	6	7	5.8	5.8	59.2
	6	10	8.3	8.3	67.5
	7	5	4.2	4.2	71.7

7	4	3.3	3.3	75.0
7	12	10.0	10.0	85.0
8	4	3.3	3.3	88.3
8	8	6.7	6.7	95.0
8	2	1.7	1.7	96.7
9	1	.8	.8	97.5
9	2	1.7	1.7	99.2
10	1	.8	.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 8**, describen la dimensión 3 gestión educativa, que de 120 docentes encuestados 7 que representan el 5.8% indican que hay una regular gestión educativa en los 3 niveles del CE de EBR Castrense, y 113 docentes que comprenden el 94.2% manifiestan que hay una alta evidencia de gestión educativa donde se evidencio el desarrollo de convenios estratégicos para la mejora de la enseñanza y aprendizaje en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria del CE de EBR Castrense.

**Tabla 9.**

Dimensión 4

		G. de recursos humanos			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	1	2	1.7	1.7	1.7
	2	2	1.7	1.7	3.3
	GRH regular	14	11.7	11.7	15.0
	2	8	6.7	6.7	21.7
	3	11	9.2	9.2	30.8
	GRH alto	9	7.5	7.5	38.3
	3	12	10.0	10.0	48.3
	4	10	8.3	8.3	56.7
	4	7	5.8	5.8	62.5
	4	4	3.3	3.3	65.8
	5	18	15.0	15.0	80.8
	5	3	2.5	2.5	83.3
	5	10	8.3	8.3	91.7
	6	1	.8	.8	92.5
	6	2	1.7	1.7	94.2
	7	7	5.8	5.8	100.0
Total		120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 9**, describen la dimensión 4 gestión de recursos humanos, que de 120 docentes encuestados 37 que representan el 31.0% indican que hay una regular gestión de recursos humanos con el personal docente de los tres niveles del CE de EBR Castrense, y 63 docentes que comprenden el 69.0% manifiestan que hay una alta evidencia del cometido del RH en el personal docente de los 3 niveles de EBR, además del personal técnico administrativos y servicio general del CE de EBR Castrense.

**Tabla. 10**

		Variable Desempeño docente			
		Desempeño D		% válido	% acumulado
		Frecuenci			
		a	%		
Válido	Desempeño docente bajo.	12	10.0	10.0	10.0
	Desempeño docente regular.	18	15.0	15.0	25.0
	Desempeño docente alto.	90	75.0	75.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

En la **tabla 10**, se verifica la variable desempeño docente, la cual narra que de los 120 docentes encuestados; 90 partícipes que simboliza el 75% indican que el desempeño docente en el CE de EBR Castrense es alto , es decir, que el desempeño docente se ve reflejado en el trabajo colegiado que se tiene con los docentes de cada materia, por áreas diversas, con asesores de letras y ciencias, y por niveles, obteniendo satisfacción en el trabajo realizado, además de practicar y ejecutar los acuerdos en las horas colegiadas, sumándose las actividades institucionales que se toma en plenos por acuerdos de los tres niveles, concluyo manifestando que el desempeño valórico representa un elemento esencial de la integralidad y la calidad de un profesional efectivamente apto para enfrentar y resolver las demandas y los retos de la actualidad en la atención de los niños y adolescentes, es por ello que es adecuado; 18 docentes que conforman el 15,0% manifiestas que el DD está en un nivel regular y en proceso de mejora, debido que

aún se percibe algunas dolencias y resistencias al cambio, pero con miras a mejorar por completo, y 12 docentes que abarca el 10,0% indicaron que el desempeño docente en el CE de EBR Castrense es bajísimo, debido que no considerar al directivo como un líder en sus labores.

**Tabla 11.**

Dimensión 1

		Trabajo colegiado			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	TC	2	1.7	1.7	1.7
	REGULAR				
	2	1	.8	.8	2.5
	3	3	2.5	2.5	5.0
	3	3	2.5	2.5	7.5
	4	4	3.3	3.3	10.8
	4	6	5.0	5.0	15.8
	4	7	5.8	5.8	21.7
	5	3	2.5	2.5	24.2
	5	9	7.5	7.5	31.7
	5	7	5.8	5.8	37.5
	6	13	10.8	10.8	48.3
	6	6	5.0	5.0	53.3
	6	7	5.8	5.8	59.2
	7	7	5.8	5.8	65.0
	7	13	10.8	10.8	75.8
	7	6	5.0	5.0	80.8
	8	5	4.2	4.2	85.0
	8	3	2.5	2.5	87.5
	8	3	2.5	2.5	90.0
	9	6	5.0	5.0	95.0
	9	3	2.5	2.5	97.5
	9	2	1.7	1.7	99.2
	10	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 11**, describen la dimensión 1 trabajo colegiado, que siendo la población total de 120 docentes encuestados, que representan el 100% indican que hay un regular trabajo colegiado, ya que las coordinaciones no son comunicadas a tiempo a los diferentes niveles y áreas en el caso del nivel secundario, originado

que las actividades institucionales no logren su objetivo máximo del CE de EBR Castrense, considerando que la totalidad de docentes encuestado, no desaprueban y aprueban en su totalidad las coordinaciones de las diversas áreas y niveles.

**Tabla 12.**

Dimensión 2

		Práctica docente			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	PD regular	2	1.7	1.7	1.7
	3	8	6.7	6.7	8.3
	PD alto	4	3.3	3.3	11.7
	3	1	.8	.8	12.5
	4	3	2.5	2.5	15.0
	4	11	9.2	9.2	24.2
	4	4	3.3	3.3	27.5
	5	3	2.5	2.5	30.0
	5	4	3.3	3.3	33.3
	5	6	5.0	5.0	38.3
	6	7	5.8	5.8	44.2
	6	11	9.2	9.2	53.3
	6	6	5.0	5.0	58.3
	7	10	8.3	8.3	66.7
	7	14	11.7	11.7	78.3
	7	11	9.2	9.2	87.5
	8	4	3.3	3.3	90.8
	8	4	3.3	3.3	94.2
	8	3	2.5	2.5	96.7
	9	1	.8	.8	97.5
	9	2	1.7	1.7	99.2
	10	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 12**, describen la dimensión 2 práctica docente, que de 120 docentes encuestados 10 que representan el 8.4% indican que hay una regular práctica docente en los tres niveles del CE de EBR Castrense, haciendo referencia que la enseñanza y aprendizaje nos son óptimos ya que no todos logran capacitarse en sus respectivas áreas oh niveles y 90 docentes que comprenden el 96.0% manifiestan que hay una alta evidencia de práctica docente en sus acciones

pedagógicas dentro de las aulas y fuera de la mismas, manifestando actualización activa, creando fuentes estratégicas para la mejora de la enseñanza y aprendizaje en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria del CE de EBR Castrense.

**Tabla 13.**

Dimensión 3

		Trabajo institucional			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	TI regular	3	2.5	2.5	2.5
	3	2	1.7	1.7	4.2
	TI alto	4	3.3	3.3	7.5
	3	5	4.2	4.2	11.7
	4	5	4.2	4.2	15.8
	4	6	5.0	5.0	20.8
	5	5	4.2	4.2	25.0
	5	4	3.3	3.3	28.3
	5	2	1.7	1.7	30.0
	6	6	5.0	5.0	35.0
	6	8	6.7	6.7	41.7
	6	5	4.2	4.2	45.8
	7	16	13.3	13.3	59.2
	7	10	8.3	8.3	67.5
	7	9	7.5	7.5	75.0
	8	7	5.8	5.8	80.8
	8	14	11.7	11.7	92.5
	8	6	5.0	5.0	97.5
	9	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 13**, describen la dimensión 3 trabajo institucional , que de 120 docentes encuestados 5 que representan el 4.2% indican que hay un regular trabajo institucional en los tres niveles del CE de EBR Castrense, ya que las actividades institucionales no siempre son acordes a los diferentes niveles, y 115 docentes que comprenden el 95.8% manifiestan que hay una alta evidencia de trabajo institucional en sus acciones autónomas dentro de las aulas y fuera de la mismas con las actividades institucionales que implica la coordinación y trabajo en equipo de los niveles del CE de EBR Castrense.

**Tabla 14.**

Dimensión 4

		Desempeño valórico			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	1	17	14.2	14.2	14.2
	DV bajo	5	4.2	4.2	18.3
	1	10	8.3	8.3	26.7
	2	11	9.2	9.2	35.8
	DV regular	24	20.0	20.0	55.8
	2	20	16.7	16.7	72.5
	3	19	15.8	15.8	88.3
	DV alto	11	9.2	9.2	97.5
	3	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Los datos de la **tabla 14**, describen la dimensión 4 desempeño valórico, que de 120 docentes encuestados 43 que representan el 35.8% indican que el desempeño valórico en el CE de EBR Castrense, tiene un nivel bajo, considerando que este grupo no perciben que sus colegas tenga la capacidad ética y moral para trabajar dentro y fuera de las aulas no son adecuadas; y 63 docentes que comprenden el 52.5% manifiestan que consideran de manera regular el desempeño valórico, puesto que demuestra coherencia en el trabajo que desarrollan como profesionales y 14 docentes que reflejan un 11.7% aseguran que se evidencian un alto desempeño valórico puesto que cumplen con las expectativas morales y conductas adecuadas en el desarrollo de su desempeño como profesionales dentro y fuera de las aulas del CE de EBR Castrense.

**Estadística inferencial o experimento de conjeturas.**

Relación entre liderazgo directivo y DD de un centro educativo de carácter castrense.

**Hipótesis General**

H.O. No coexiste analogía significativa entre LD y DD de los docentes del CE de carácter Castrense, lima 2022.

H.G. Existe relación significativa entre LD y DD de los docentes del CE de carácter Castrense, lima 2022.

**Tabla 15.**

		Correlaciones		
			Liderazgo D	Desempeñ o D
Rho de Spearman	Liderazgo D	Coefic de correlación	1.000	.580**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Desempeñ o D	Coefic de correlación	.580**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la Tabla 15, existe suficiente evidencia estadística para concluir que la variable liderazgo instruccional se relaciona significativamente con la variable desempeño docente con un p-valor de 0.001; además, existe una correlación positiva moderada basada en el valor Rho de Spearman de 0,580. Así, este resultado significa que se optimizará el desempeño de los docentes en los centros de instrucción militar al mismo tiempo que se mejora el liderazgo gerencial.

### Hipótesis Específicas

#### Primera hipótesis específicas.

H.O. No existe relación significativa entre LD y el TC de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022

H.E1. Existe relación significativa entre el LD y el TC de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022

**Tabla 16.**

		Correlaciones	
		Liderazgo D	Trabajo Colegiado



Rho de Spearman	Liderazgo D	Coeficiente de correlación	1.000	.595**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Trabajo Colegiado	Coeficiente de correlación	.595**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En referencia a la dimensión del TC con la variable LD, se constató que el valor de Rho de Spearman es de 0.595, y como menciona Hernández Mendoza (2018), la correlación es positiva media. Por lo consiguiente la sig. (bilateral), el valor fue de 0.001, es decir que se encuentra por debajo del Alfa de Cronbach de 0.945. con ello se refuta la hipótesis nula y se accede la hipótesis alterna. Lo que nos muestra que la dimensión TC influye, pero de manera media, considerando que existen otras dimensiones que lo complementan, es por ello que se tiene una correlación positiva media con el LD.

### Segunda hipótesis específicas.

H.O. No existe relación significativa entre LD y la PD de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022

H.E2. Existe relación significativa entre el LD y la PD de los maestros de un C.E. Castrense de Lima 2022

**Tabla 17.**

		Correlaciones		
			Liderazgo D	Práctica Docente
Rho de Spearman	Liderazgo D	Coeficiente de correlación	1.000	.500**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Practica Docente	Coeficiente de correlación	.500**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

---

En función a la dimensión de la PD con la variable LD, se verificó que el valor de Rho de Spearman es de 0.500, y como menciona Hernández Mendoza (2018), la correlación es positiva media. Por lo consiguiente la sig. (bilateral), el valor fue de 0.001, es decir que se encuentra por debajo del Alfa de Cronbach de 0.945. con ello se refuta la hipótesis nula y se accede la hipótesis alterna. Lo que nos muestra que la dimensión PD tiene una relación positiva media frente al LD. Es decir que, si mejora la PD, mejorara de forma regular el LD.

### **Tercera hipótesis específicas.**

H.O. No existe relación significativa entre LD y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022

H.E3. Existe relación significativa entre el LD y el trabajo institucional de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022

**Tabla 18.**

---

		Correlaciones		
			Liderazgo	
			D	Trabajo I.
Rho de Spearman	L D	Coefic de correlación	1.000	.473**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Trabajo institucional	Coefic de correlación	.473**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

---

En función a la dimensión de la TI con la variable LD, se verificó que el valor de Rho de Spearman es de 0.473, y como menciona Hernández Mendoza (2018), la correlación es positiva débil. Por lo consiguiente la sig. (bilateral), el valor fue de 0.001, es decir que se encuentra por debajo del Alfa de Cronbach de 0.945. con ello se refuta la conjetura nula y se accede la conjetura alterna. Lo que nos muestra que la dimensión TI tiene una relación débil con el LD. Es decir, si aumenta el TI, aumentara del LD lo necesario, porque la influencia del TI en el liderazgo es poca

es débil, pero hay otras dimensiones que complementan y brindaran le estabilidad requerida.

Lo que nos muestra la dimensión TI tiene una relación débil con respecto a LD. Es decir, si el LD aumenta, aumentará el TI.

**Cuarta hipótesis específicas.**

H.O. No existe relación significativa entre LD y el DV de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022.

H.E4. Existe relación significativa entre el LD y el DV de los maestros de un C.E. Castrense de Lima 2022.

**Tabla 19.**

			<b>Correlaciones</b>	
			L D	DESEMPEÑO O VALORICO
Rho de Spearman	L D	Coefic de correlación	1.000	.318**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	D. VALORICO	Coefic de correlación	.318**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En función a la dimensión de la DV con la variable LD, se verificó que el valor de Rho de Spearman es de 0.318, y como menciona Hernández Mendoza (2018), la correlación es positiva débil. Por lo consiguiente la sig. (bilateral), el valor fue de 0.001, es decir que se encuentra por debajo del Alfa de Cronbach de 0.945. con ello se refuta la conjetura nula y se accede la hipótesis alterna. Lo que nos muestra que la dimensión DV tiene una relación débil frente al LD. Es decir, si aumenta el DV aumentara LD, pero no de forma concluyente con un 0.318%, ya que la influencia del DV en el liderazgo es poca, débil, pero hay otras dimensiones que lo complementan y brindaran le estabilidad requerida.

## V. DISCUSIONES

El liderazgo directivo y el desempeño docente deben relacionarse en una base científica profesional que motive el progreso continuo y el desarrollo de habilidades interdisciplinarias que fomenten habilidades de indagación que beneficien directamente a ambos líderes en el proceso de enseñanza. Es la columna educativa para alcanzar el servicio de calidad y está amparado por los diseños del MINEDU como: del buen D. Directivo (2014) y el Marco de Buen dd (2012), donde la guía del liderazgo directivo se centra en la enseñanza, la organización y la gestión. De esta manera resaltamos que el director debe de tener habilidades en el manejo de métodos de enseñanza, para poder realizar un monitoreo y acompañamiento pertinente a los docentes a su cargo, habilidades en el manejo de materiales educativo y habilidades de liderazgo organizacional. Así también los docentes capacitados y actualizados en estrategias innovadoras según la didáctica de su especialidad, para contribuir al buen servicio educativo de calidad.

En cuanto al desempeño docente, proceso sistemático mediante la cual se evalúan las habilidades, destrezas, conocimientos en su área, así como, como de estrategias innovadoras que van a permitir una enseñanza y aprendizaje óptimo en los estudiantes. Asimismo, en esta investigación, según los resultados de analogía es reveladora en el nivel 0,01 (bilateral). Con respecto a la hipótesis de investigación que señala que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Por lo tanto, como nos muestra la tabla 15, es de mucha importancia el liderazgo del jefe directivo porque ello va a permitir motivar las acciones del docente y le permita a éste obtener un desempeño eficaz tanto en la gestión de los aprendizajes y de esa manera elevar la calidad educativa del centro educativo. Es preciso expresar, que estos hallazgos coinciden con Ferreira (2021), el funcionamiento sobresaliente y oportuno de una institución educativa castrense depende del estilo de LD y del DD, perfilando de esta manera un trinomio, que vincula acciones de directivos, maestros y padres de familia. En cuanto a Política educativa, dimensión 01 de la presente investigación que no es más que un aspecto de la política general de la educación del Perú. El agente rector es el ministerio de educación que brinda todas las directrices pertinentes aun

para todas las regiones del Perú, así también ellas generan normatividades de acuerdo con sus realidades, pero siempre alineadas a lo del MINEDU. Sin embargo, las instituciones educativas castrense al igual que los colegios privados, también orientan sus actividades de acuerdo a sus políticas educativas, aunque ahora están en concordancia con las del Minedu y los gobiernos regionales o locales. Según los resultados de esta dimensión en la tabla 6, se concluye que hay evidencias de un alto nivel de políticas educativas en relación con el manejo y conocimiento de normas y directivas dentro y fuera del CE de EBR Castrense. Asimismo, es preciso expresar la similitud de Echáis (2019), dice que las políticas públicas educativas, son un conjunto de lineamientos debidamente estructurados para construir una sociedad libre de brechas educativas, una igualdad educativa para todos y es por eso la normatividad que sirve de guía pues brinda el servicio educativo a todos los peruanos en igualdad de condiciones. Se puede concluir que las políticas educativas nacionales ayudan a mejorar el sector educativo, pero se necesitan medidas más específicas y directas que generen cambios inmediatos, que deben ser monitoreados continuamente para retroalimentar adecuadamente.

En la dimensión 2 gestión de proyectos, según la tabla 7, muestra de 120 encuestados, 18 docentes que comprenden el 30.0% manifiestan que hay un regular manejo de las gestiones de proyectos y motivación a la mismas y 77 docentes que reflejan un 59.2% mencionan que existen evidencia alta la gestión de proyectos planteados por los directivos. Sin embargo, se encuentran muchas debilidades por parte de los maestros en elaborar proyectos y es así que se necesita que el líder directivo, emplee sus conocimientos para elaborar diagnósticos situacionales y encontrar la problemática y con esa necesidad promover proyectos institucionales, proyectos de gestión y pedagógico, bajo su conducción, poder planificar, ejecutar, evaluar, retroalimentar. De esta manera podemos encontrar a Rodríguez (2014), concluye: son los directivos los profesionales que tiene que plantear proyectos según las necesidades y planificar, organizar y desarrollar las actividades en forma colegiada con la comunidad educativa para que cada uno pueda aportar la viabilidad del proyecto o dar soluciones en las dificultades que se puedan encontrar. Es así que la presente investigación aportamos que la gestión de proyectos es muy importante para que una escuela avance y se desarrolle como una institución generadora cambios en

todos los aspectos de los diferentes procesos educativos, maestros preparados para el cambio dispuestos al trabajo innovador, estudiantes motivados con las excelentes estrategias recibidas en cada clase recibidas, papás comprometidos con la formación dándoles apoyos a sus hijos con responsabilidad.

En la dimensión 03: gestión educativa, según la tabla 8, nos indica que el 94.2% de docentes encuestados perciben que hay una alta evidencia de gestión educativa por parte del director castrense, es por ello que se concluye que la gestión educativa es un instrumento eficaz que ayuda a los directivos a dinamizar el funcionamiento de la institución educativa, este proceso lo realiza vinculado los recursos, los medios y la técnicas para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en los documentos de gestión institucional. Así también, se encuentra similitud con lo que precisa Arroyo (2022), los directivos tienen la responsabilidad de encargarse de la gestión institucional y pedagógica de una institución educativa, para que la institución cumpla con su meta educativa: garantizar aprendizajes de calidad. De esta manera, la gestión educativa, como proceso organizado debe orientarse hacia la optimización de los procesos y proyectos internos de las instituciones, cuyo objeto es el desarrollo de los procedimientos pedagógicos, administrativos, comunitarios y movilizarlos para tal fin.

Finalmente tenemos a la dimensión 04, gestión de los recursos humanos, que según la tabla 9, de 120 docentes encuestados 37 que representan el 31.0% indican que hay una regular gestión de recursos humanos con el personal docente de los tres niveles del CE de EBR Castrense, y 63 docentes que comprenden el 69.0% manifiestan que hay una alta evidencia de encargo del RH en el personal docente. Se concluye que la gestión de RH es una serie de actividades relacionadas con la adquisición, desarrollo, coordinación y evaluación de los recursos humanos disponibles en la organización para alcanzar los objetivos previstos en el plan operativo de la organización. según Armijos et al. (2019), concluye que la gestión de RRHH como conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades que hacen que las personas actúen y aporten valor a la organización.

Al respecto de la hipótesis específica 1, observar tabla 16, se ha obtenido el siguiente resultado, el valor de Rho de Spearman es de 0.595, y se presenta una analogía moderada y su correlación es positiva media. Presenta un p valor el valor de 0.001, se refuta la conjetura nula y acepta la hipótesis de investigación, por lo

que podemos expresar del liderazgo del jefe educativo, influye medianamente en el trabajo colegiado de los docentes, es decir al estar nombrados por mucho tiempo, saben de las necesidades de los estudiantes y se organizan interdisciplinariamente para la planificación de las experiencias de aprendizaje de acuerdo con la caracterización, intereses y necesidades de aprendizaje, así como la mediación y evaluación de los aprendizajes. Por lo cual sugerimos a la plana jerárquica entrante, antes de empezar el año lectivo, analizar todos los planes de gestión, informes bimestrales y finales del compromiso pedagógico y sobre todo de la GE de la institución castrense. De esta manera concluimos que para que una institución castrense logre buenos resultados en cuanto a la formación integral del estudiante y ser una escuela para todos, el liderazgo del director debe ser predominante, debe trabajar profesionalmente y dejar trabajar a los demás integrantes con el apoyo para conseguir cada año mejores resultados y se refleje en la resolución de problemas de la vida diaria por parte de los jóvenes estudiantes que egresan. De esta manera García (2018), concluye los administradores educativos deben de fiscalizar el proceso de gestión de los aprendizajes y la estructura organizativa. Además, los docentes mediante el trabajo colegiado mejorar el proceso enseñanza aprendizaje. En cuanto a segunda hipótesis, la secuela en la indagación permiten concluir que, coexiste una analogía significativa entre el LD y la práctica docente de los maestros de un C.E. Castrense de Lima 2022. los resultados se presentan en la tabla 17, con un Rho de Spearman es de 0.500, teniendo una correlación positiva moderada entre las variables. Además, presenta un nivel significancia de 0,01 (bilateral). es por ello por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado tiene similitud con lo que presenta, Vega (2018), quien concluye que el líder directivo es aquél que con conocimiento, científico y gerencial haciendo uso de habilidades, estrategias y análisis de resultados, logra alcanzar las metas propuestas y genera buenos resultados de la organización que dirige. Además, los maestros son responsables de la conducción con pertinencia de la labor de la gestión pedagógica, y de elaborar una planificación en acorde con la caracterización del estudiante a su cargo y lograr las competencias de grado.

Es por ello, la teoría de la contingencia propuesta por Hersey y Blanchard sugiere que el estilo de gestión debe cambiar cuando cambia el nivel de madurez de los subordinados, teniendo en cuenta indicadores de competencia, desempeños

pasados, experiencia laboral, habilidades analíticas, cumplimiento de plazos, la actitud de los docentes es importante, aceptación de retos, flexibilidad, honestidad, iniciativa, independencia, es interesante que los nuevos directivos castrense que ingresan cada año a una institución, utilice esta información para comprobar el estilo de liderazgo de cada persona que pertenece a la organización. Sin embargo, también es importante el análisis del propio desempeño directivo, analizar y reflexionar su práctica de líder, que estilo o estilos está promoviendo para tener una transformación organizacional de su institución. Todo ello le permitirá hacer buenos cambios estructurales que permitirá la mejora en todos los procesos administrativos y de gestión escolar, asimismo, hacer cambios culturales, que permitirán mejorar la cultura organizacional basada en los valores y compartidos por todos sus miembros que la componen. Sin embargo, también es importante el cambio del personal que no están en acorde con lo dispuesto anteriormente, tener en cuenta que factor humano es primordial para el funcionamiento y desarrollo de una organización.

Acerca de la conjetura específica 03, los resultados encontrados en la indagación me admiten concluir que, si existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense. De esta manera se puede apreciar según los resultados obtenidos en Rho de Spearman es de 0.473, teniendo un grado de relación moderada, y una sig. (bilateral), el valor fue de 0.001 por lo tanto se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de indagación estos resultados se evidencia en la tabla 18, por lo tanto, concluimos que cuando una escuela funciona bien es porque existe un líder directivo capaz de cumplir con todos las acciones pertinentes de todos los procesos de la gestión escolar y motivara a los docentes a cumplir con todo el trabajo institucional programado en los documentos de gestión. De esta manera, los resultados nos darán seguridad para aceptar que hay analogía significativa entre el LD y el trabajo institucional de los profesores de un C.E. Castrense. Este resultado muestra similitud con lo expresado por OEI (2017), que concluye que el trabajo profesional del buen director se plasma en la motivación de los docentes a terminar todo el trabajo institucional planificado para un año lectivo. Es por ello que concluimos que nuestra investigación ayudará a futuros directivos castrense a tener claro el papel de líder pedagógico y una buena relación democrática con los docentes para llevar a cabo un trabajo institucional eficiente por todos.



Finalmente, sobre la hipótesis específica 04, los efectos emanados en la indagación me permiten concluir que coexiste analogía demostrativa entre el LD y el desempeño valórico de los docentes de un C.E. Castrense. Asimismo, se obtuvo Rho de Spearman de 0.318, ver tabla 19. Es así, que muchas acciones de mejora en la calidad del servicio educativo que necesita una escuela se podrán realizar, sólo si la conduce un profesional líder educativo, comprometido con el aprendizaje de los estudiantes de la institución castrense a su cargo. Además de contar con maestros preparados, conscientes de la necesidad de aprendizaje de los estudiantes en el área de estudio y valorando muchos aspectos como la innovación de estrategias, conocimientos actualizados de procesos pedagógicos y didácticos del área de enseñanza.

Este resultado guarda similitud con Salvador y Sánchez (2017), señala que existe una correlación moderadamente significativa entre el liderazgo del jefe educativo y el desempeño valórico de los docentes y ello contribuirá en el avance de los aprendizajes y en la obtención de buenos resultados pedagógicos. Por lo tanto, concluimos que la escuela avanza mientras se tenga un líder que se involucre en la comunidad escolar y en sus necesidades para transformar, los sentimientos, actitudes, las acciones en buenas prácticas educativas llevadas a cabo por los docentes.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primero**

Existe relación significativa entre el LD y DD del maestro de un C.E. Castrense de Lima 2022. Se determinó en la hipótesis general la variable LD en la que se relaciona significativamente con la variable DD con un p valor de .001; y se tiene, además, una aprobación alta del 70.0 % en el liderazgo directivo.

### **Segundo**

Existe relación significativa entre el LD y el trabajo colegiado de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022. Se determinó que existe relación significativa entre el LD y el trabajo colegiado de los maestros de un C.E. Castrense de Lima, la cual obtuvo un valor de Rho de Spearman es de 0.595.

### **Tercero**

Existe relación significativa entre el LD y la práctica docente de los maestros de un C.E. Castrense de Lima 2022. Se determinó que las secuelas de la contrastación de la hipótesis se obtuvo una correlación positiva media y su p valor fue de 0.001, con ello se refuta la conjetura nula y se accede la hipótesis alterna. Por lo tanto, decimos que, si mejora la PD, mejorara de forma regular el LD.

### **Cuarto**

Existe relación significativa entre el LD y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022. Se determinó en la hipótesis específica que el LD y el trabajo institucional se relacionan significativamente teniendo un p valor de 0.001, es decir que se encuentra por debajo del Alfa de Cronbach de 0.945. con ello se refuta la hipótesis nula y se accede la hipótesis alterna. Lo que nos muestra la dimensión TI tiene una relación débil con respecto a LD. Es decir, si el LD aumenta, aumentará el TI.

### **Quinto**

Existe relación significativa entre el LD y el DV de los profesores de un C.E. Castrense de Lima 2022. Se determinó en la hipótesis específica entre el LD y el D. valórico de los profesores, se obtuvo un valor de Rho de

Spearman es de 0.318. Por lo consiguiente la sig. (bilateral), el valor fue de 0.001, es decir que se encontró por debajo del Alfa de Cronbach de 0.945. con ello se refuta la hipótesis nula y se accede la hipótesis alterna. Lo que nos muestra que el DV en el liderazgo es poca, débil.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Se recomienda a los directivos de la IE castrense seguir liderando de manera pertinente, considerando la necesidad de actualizarse, capacitarse en procesos de gestión innovadores acorde con las necesidades de la IE que dirige.

### **Segundo**

Se recomienda al director de la institución castrense seguir promoviendo espacio de reunión grupal de los docentes de un determinado grado o ciclo en la que se toma acuerdos pertinentes a fin de optimizar el desempeño docente para alcanzar metas y niveles de aprendizaje en los estudiantes.

### **Tercero**

Se propone al director escolar castrense, velar por la buena práctica docente en la institución para lo cual debe impartir guías, actualizaciones para obtener buenos profesionales que contribuyan con el proceso de formación integral en los estudiantes.

### **Cuarto**

Se recomienda al directivo del centro escolar castrense motivar el trabajo docente en todos los aspectos complejos, influido por la estructura social; la política educativa, el sistema educativo, el nivel educativo, la institución escolar y las condiciones concretas de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguirre, G. F., y Barraza, B. L. (2021) El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. Collegiate work and its implications: design of a pedagogical proposal. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 2, 2021 Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Arana, A. L., y Coronado, T., M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. Directive leadership and teaching performance in a parochial educational institution of the district of San Isidro. Dialnet. *Revista. Educa UMCH*, ISSN-e 2617-0337, N° 9 (*Journal Educa - UMCH N°09 2017 (January - June)*), 2017, págs. 73-96.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7145924>
- Armijos, M. F., Bermúdez, B. A. y Mora, S. N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Human Resources Administration Management. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Arroyo, V. J. (2022). Gestión Educativa. Education Management. *Revista Gestión de la Educación*, Vol. 8, N° 1(2022) ISSN: 2215-2288, julio-diciembre, 2022. <https://doi.org/10.15517/rge.v8i1.51773>
- Barba, M.L. y Delgado, V.K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista Educare*. Vol. 25 Núm. 1. Publicado 05-04-2021. DOI: <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bennis, W. y Nanus, B. (2009). The four keys to effective leadership. Publicada en los Estados Unidos por Harper & Row, Publisher, Nueva York. Copyright 1985 por Editorial Norma SA. ISBN: 958-04-0154-3 CI: 0788.

- Carranza, Ch. W. (2019). Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria de la institución educativa San Nicolás - Huamachuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 4365-4378. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2563](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2563)
- Casas, M. A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Pedagogical leadership, new perspectives for teaching performance. *Revista Investigación Valdizana*, vol. 13, núm. 1, pp. 51-60, 2019. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán* <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Chiguay, L. M. y Villagra, B. C. (2017). Evaluación interna ascendente del desempeño directivo: una experiencia de gestión y liderazgo escolar. Assessing Upper Management Performance: One School'S Management and Leadership Experience. *Revista Gestión de la Educación*. Vol. 6, N° 2, [103-117], ISSN: 2215-2288, julio-diciembre, 2017. DOI: <https://doi.org/10.15517/rge.v1i2.25491>
- Delgado, O.R., Delgado, O.I. y Delgado, O.V. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. Management pedagogical accompaniment and teaching performance in a public institution in Peru. Vol. 4 Núm. 7 (2022). *Revista Propuestas Educative*. DOI: <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.773>
- Félix, V.M., Silvestre, S.P. y Jesús, V. M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. Transformational leadership and work environment of teachers in Callao. Vol. 3 Núm. 8 (2021): *Revista Franz Tamayo*. DOI: <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>
- Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Directive leadership in school management. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841)

- García, M.J. y Cerdas, M.V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. Leadership styles in educational centers in Heredia: a comparative study between the managerial and teaching collective. Volumen.22. Número.33(2020). *Revista Innovations Educativ*.DOI: <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- García, Sotelo S. (2018). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima,2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/>  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia\\_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, Huarcaya. J. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la provincia de Satipo-2019. [Tesis para optar grado de doctor. Universidad César vallejo. Trujillo Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/https://hdl.handle.net/20.500.12692/44104)  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44104>
- Godoy, T.Y. (2021). Liderazgo pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa N° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta”, Ugel N° 05 Yarowilca 2019. *Revista de la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco-Perú*. Volumen. 7, No 2 (2021). DOI: <https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1280>
- Gonzales, S. A., Ruesta, Q.R. y Aranda P.M. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID 19. Relationship of managerial leadership and emotional competencies in times of covid-19. Volumen 41, número 1, 2022 ISSN 2610-7988. *Revista AVFT*. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.6370344>

De la Ese, S. N. (2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas Ecuador-2017". *Revista Logos*. Vol. 8, Núm. 1 (2018). DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/log.v8i1.15>

Guerrero, Mozombite D. (2021). *El Liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E misional Goretti, del distrito de Lagunas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto-Perú, 2020*" [Tesis para optar el título de licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28430/Tesis%20Dionisio%20Guerrero%20Mozombite.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hidalgo, R. B. y Orbegoso, R. V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. Pedagogical Leadership of Directors and Teaching Performance. : *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, ISSN-e 2313-1861, ISSN 1991-1734, Vol. 17, Nº. 23, 2019, págs. 361-376  
DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i28.2337>

Huanca, F.R., Aguilar, P.S. y Apaza, J.J. (Componentes asociados al estilo de liderazgo directo y su influencia en la gestión pedagógica en la comunidad educativa. Components associated with the direct leadership style and its influence on pedagogical management in the educational community. *Revista Científica Dominio de la Ciencias*. Vol 7, No 2 (2021). DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1828>

Huancapaza Machaca, R. (2019). Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundario en el Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna]. URI: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3912>

Echaíz Rodas, C. (2019). Diseño, Aplicación y Evaluación de Políticas Educativas. Material de Estudio. Instituto para la calidad de la Educación. USMP. Design, Application and Evaluation of Educational Policies. Study material. Institute for the quality of Education. USMP. <https://www.usmp.edu.pe/iced/carpeta-2019-1/pdfs/materiales/de/5/disenio-aplicacion-evaluacion-politicas-educativas.pdf>

Incio, F. F. y Capuñay, S. D. (2020). Managerial Leadership and Teacher's Performance in the Private high Schools. Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. Revista Científica Epistemia. Vol. 4 Núm. 3 (2020). DOI: <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2019). Liderazgo directivo. Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores escolares en Iberoamérica. Revista del instituto Nacional de Evaluación.

Jauregui, E.J., Menacho, V.C., Chávez, E.P., Ramírez, G.L., y Romero, C.E., (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. Directive leadership and teaching performance in regular basic education Horizontals. *Revista de investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 6 / No. 23* ISSN: 2616-7964 ISSN-L: 2616-7964 pp. 648 – 658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Justano, Cajahuaringa. R. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas rurales del nivel primaria de Jauja. [Tesis de maestría en educación, en la Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5685> ]



Lara Cortez, C. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna- 2019. [Tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad Nacional Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].

Limongi, V.V., Ramon, C.F. y Cruz, L., (2020). I Directive leadership for the improvement of performance in teachers of the Educational Units, 2016 – 2020 in Crescendo, 2020; 11(4): 463-485 Fecha de recepción: 09/11/2020 Fecha de aceptación: 21/11/2020  
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/23>

---

Lozano Ramírez, C. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018 [Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Educación Primaria Bilingüe. Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia].  
[http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/264/1/T084\\_44411042\\_T](http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/264/1/T084_44411042_T)

Luque Ramos, R. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23672>  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23672>

---

Méndez, E.C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. Directive leadership in the teaching performance of Regular Basic Education in the years 2014 to 2019. Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Tecnología en Educación. Núm. 32. DOI:  
<https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>

Mestanza Saavedra, S. (Noviembre de 2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente En la I.E. “San Antonio De

Jicamarca” del distrito de San Juan De Lurigancho. Lima. [Tesis para optar el grado de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_ed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_ed=y)

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativo.

Organización Estados Iberoamericanos. (2017). Perspectives on Ibero-American education- Professional development and leadership of school principals in Ibero-America. Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture (OEI) (OEI) Instituto de Evaluación (IESME) de la OEI Bravo Murillo, 38 28015 Madrid, España  
<http://www.oei.es>

Organización de los Estados Iberoamericanos (2019). Liderazgo directivo. Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores escolares en Iberoamérica. Madrid, OEI

Ordoñez Espinoza, C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 4, núm. 1, 2020. Colloquium editorial.  
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Orellana, H. K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. Principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of Salvadoran private schools. *Revista Internacional de Estudios en Educación en Educación*. Vol. 19. DOI: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Paz, F.T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Educational Management and Improvement of teachers' work

Performance. *Revista Ciencia y Education (ISSN 27073378) Vol. 1 No. 4 Abril del 2020.*

DOI: <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/010420202>

Ponce Luque, E. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Veramendi e Hidalgo del Distrito de Mariano Melgar, Arequipa 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6415>

Peñalver (2021), Talento Global 202. Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos. *Revista Oxford Economic.*  
[http://www.oas.org/docs/GlobalTalent2021\\_s](http://www.oas.org/docs/GlobalTalent2021_s)

Pretell Enciso, M. (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en La Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”. Ayacucho, 2018* (Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28531/pre tell\\_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28531/pre tell_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quea, L. I. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño laboral, un estudio de correlación significativa. *Managerial leadership and job performance, a significant correlation study.* VOL. 1 NÚM. 1 (2019) / DOI: <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.13>

Rafael, H.B., y Orbegoso, R.V., (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente *Pedagogical Leadership of Directors and Teaching Performance. Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas. EVOL. 17, NÚM. 23.*  
DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>

- Ramos Galván, S. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015. [Tesis para optar el grado de Maestría, en la Universidad César Vallejo, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33609>
- Ramos, S.G., y López, F.A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. Professional's ethical formation and professional ethics of the profesor. Revista Estudios Pedagógicos XLVolumen 45, N° 3: 185-199, 2019 Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. Universidad de Matanzas, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Reyes Morán, S. (2019). Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Una Institución Educativa De Ica. [Tesis para optar el grado de Doctora, en la Universidad César Vallejo- Trujillo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38348>
- Rodríguez, M. (2014). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. Practices of human resources management in small businesses [en línea]. En Revista Apuntes del CENES, Vol. 31, No. 54 (dic), p. 193-226. ISSN: 0120- 3053 [consulta: 13/07/2015].
- Rojas Niño, V. (2021). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-diseno-ejecucion-e-informe-2a-edicion/>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. Revista de Investigaciones Altoandinas Journal of High Andean Research Journal of High Andean Research VOL 20 N° 1 VOL 20 N° 1 VOL 20 N° 1 Periodo Enero - Marzo - ISSN: 2306-8582(V .impresa)-ISSN: 2313-2957 <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/issue/archive>

- Sánchez, L.P., Asmat, C.J. Y Miranda, G. M. (2020) Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *Artículo Protegido por Licencia Creative Commons: BY Vol. 1, N° 4 pp. 38 -64 Diciembre 2020*  
DOI: <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Sánchez Lujan, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Sánchez, O.J., Rivas, R. R. y Echaíz, R. C. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía- Democratic leadership and organizational commitment in the Regional Directorate of Foreign Trade, Tourism and Crafts. *Revista Journal of the Academy*. Núm. 6 (2022): Enero-Junio 2022. DOI: <https://doi.org/10.47058/joa6.5>
- Segil, R. M. (2020), Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú Revista Episteme Koinonia Fundación Koinonía, Venezuela ISSN-e: 2665-0282 Periodicidad: Semestral vol4, núm.7, 2021.  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2582539007/index.html>
- Tedesco, J. (2013). *Opiniones sobre Política Educativa. Nuevas perspectivas en Educación*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.  
[https://books.google.com.pe/books?redir\\_esc=y&id=tadkrObqXc0C&q=](https://books.google.com.pe/books?redir_esc=y&id=tadkrObqXc0C&q=)
- Toledo, Ch. A., (2020). Educational Leadership and Teaching Performance. *Revista Compás Empresarial* N° 30Vol. 10 –1ER Semestre 2020 ISSN: 2075-8960 Universidad Privada del Valle -Bolivia.  
<https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

Torres, S. M., Yépez, D. F. y Lara, A. R. (2020) La Reflexión de la Práctica docente. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 10, 2020 Universidad Nacional de Chimborazo Disponible en:  
DOI: 10.37135/chk.002.10.06.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571763429006>

Valderrama Gabriel, J. y Montenegro Yopla, C. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota, Región Cajamarca del año 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro, en la Universidad César Vallejo. Chiclayo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31505>

Valencia, M. A. (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II EE. del distrito de los Olivos, Lima. Leadership Style of the Management team and job Satisfaction of I.I.E.E. teachers in the Olivos district, Lima. Revista Balances. Volume 7 Num. 9.

<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165>

Vásquez, V. S., Vásquez, C. S., A., y Vásquez, V, L., (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

Vega Cárdenas M. (2018). Liderazgo directivo desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017. [Tesis para optar el grado de maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar vallejo, Lima- Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/>

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19599>

- Vela, Q. G. y Cáceres, C.T. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad e Zulia*. Vol. 26: Número Especial 2 (2020)  
DOI:<https://doi.org/10.31876/rscs.v26i0.34134>
- Villalba Mamani, K. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas nivel primaria distrito de la Yarada-los palos año 2019. [Tesis para optar el grado maestría en Gestión Educativa en la universidad Nacional de Tacna-Perú].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/1593>
- Weinstein, J. (2011). Liderazgo Educativo y Calidad de la Educación en Chile. Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación. CEPPE, Proyecto CIE01- CONICYT. *Estudios Sociales*, 117,

## **ANEXOS**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS  
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE  
JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: OMMERO ROMIE, TRINIDAD VARGAS  
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

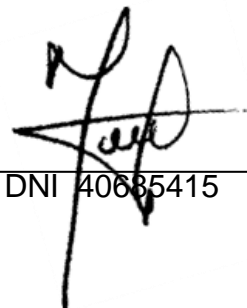
El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo Directivo y el Desempeño de los Docente de las Instituciones Educativas de carácter Castrense, lima - 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

DNI 40685415

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable: Liderazgo Directivo**, es efectivo cuando logra buenos resultados en cuanto al cumplimiento de todas las actividades propuestas con el esfuerzo total de sus colaboradores, Manes (2008).

### **Dimensiones de las variables:**

**Dimensión 1:** Política educativa. Según Echáis (2019), señala que son un conjunto de disposiciones, conjunto de lineamientos que debidamente estructurados, deben establecer el trabajo del gobierno como una labor esencial, necesaria y prioritaria en razón a edificar una sociedad sin brechas sociales que favorezcan a todos sin distinción, tomar medidas sostenibles a medio y largo plazo. Por esta razón, existe la necesidad de crear una política educativa para profesionales con trayectoria en el campo educativo, con mucha experiencia y de esta manera permitan solucionar las grandes brechas que hay en educación y sobre todo para las instituciones de carácter castrense que muchas veces no se alinean con las normatividades educativas emitidas por el MED.

**Dimensión 2:** Gestión de Proyectos. Haciendo referencia al trabajo anterior sobre la definición de la dimensión gerencia de proyectos de las variables de gestión gerencial discutido en el contexto internacional, en el cual planteó que son las disciplinas las que se encargan de organizar y administrar los recursos para que el proyecto específico se complete en su totalidad dentro de unas ciertas limitaciones de alcance, tiempo y costo. Según Rodríguez (2014).

**Dimensión 3:** Gestión educativa. De igual manera, tenemos a Arroyo (2022) refiriéndose a trabajos previos sobre las dimensiones de liderazgo educativo de las variables de liderazgo gerencial en un contexto internacional. Quien señala sobre la gestión educativa es concebida como un proceso organizado, orientado, con una optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de afinar las programaciones diversas que se movilizan entre sí.

**Dimensión 4:** Gestión de Recursos Humanos. Se tiene a Armijos et al. (2019), cuyo objetivo fue analizar la gestión de los recursos humanos en las

organizaciones empresariales, en los momentos actuales; fue sistematizado a través de los métodos de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. Se determinó que los recursos humanos son el principal activo de una empresa; la gestión de los recursos humanos ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales. Es así como, a través de la definición de gestión de los recursos humanos, los líderes directivos de una institución castrense pueden potenciar de forma precisa el talento humano de los docentes de su institución educativa, la forma como ellos plantean estrategias de enseñanza y aprendizaje buscando los materiales precisos para realizar las actividades con sus estudiantes siempre buscando la mejora de la calidad educativa que presta su institución.

**Variable: Desempeño Docente**, es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Es decir, los procesos que desempeña el docente utilizando la didáctica y los procesos de enseñanza más las estrategias pertinentes para que los estudiantes tengan buenos resultados en el aprendizaje de la materia impartida, Estrada (2019).

**Dimensión 1:** Trabajo colegiado. Así también, en referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional, sobre la dimensión trabajo colegiado de la variable liderazgo directivo, se tiene a Aguirre y Barraza (2021) que concluye en definir el trabajo colegiado viene a ser los esfuerzos de grupos de docentes al interior de las instituciones como un común denominador, la reflexión, el diálogo, el intercambio y la colaboración. La meta es la mejora, el cambio, análisis de las estrategias más pertinentes para mejorar la práctica pedagógica y la mejora de la enseñanza y el aprendizaje.

**Dimensión 2:** Práctica Docente. Específicamente, en referencia a la definición de la dimensión práctica docente, tenemos a Torres et al. (2020), que analizaron los significados los conceptos del profesor y su rol en la escuela y los elementos que interviene en la práctica docente incluyendo la educación, enseñanza, y el aprendizaje. Se define como el conjunto de acciones que conforman el quehacer cotidiano de los profesores, ejercido a través de interrelaciones subjetivas con los estudiantes, en función de determinados propósitos formativos. Es así, como producto del estudio se pudo teorizar que los maestros construyen significados

en base a la experiencia adquirida en su práctica docente, estos significados nacen de sus creencias y saberes determinados sobre pedagogía, didáctica, procesos de enseñanza y aprendizaje, entre otros.

**Dimensión 3:** Trabajo Institucional. Según Tedesco (2013), quien afirma con respecto a la dimensión trabajo institucional de la variable desempeño docente: se define como se debe practicar la política del profesionalismo, donde implica brindar el docente la autonomía para tomar decisiones de una manera colectiva. Los trabajos institucionales que realiza el docente lo planifican en forma colaborativa y se ejecuta con el apoyo de todos los docentes de la institución educativa. Es así como el trabajo institucional, es un trabajo de equipo donde cada docente aporta los conocimientos y experiencia en su práctica pedagógica necesaria para cumplir con los objetivos de la institución que presta sus servicios y de esa manera contribuye con el cumplimiento de los proyectos institucionales.

**Dimensión 4:** Desempeño Valórico. Finalmente, con referencia a la dimensión desempeño ético o valórico, tenemos a Ramos y López (2019), señalan que la sociedad actual presenta carencias significativas en la ética del comportamiento de los individuos, lo que se expresa también en el campo de la educación y demanda en el caso de la educación superior atender la formación ética de los profesionales de la carrera docente. Se concluye que la formación valórica del profesional de la educación representa un elemento esencial de la integralidad y la calidad de un profesional efectivamente apto para enfrentar y resolver las demandas y los retos de la actualidad en la atención de los niños y adolescentes, a la vez que el docente que lo forme debe poseer una ética profesional que lo distinga como profesional de la educación. En cuanto a lo que se señala la definición del desempeño valórico o ético es muy importante en la formación del profesional docente, ya que en la actualidad tiene que cumplir muchos retos en cuanto a tener una conducta acorde con los principios que demanda una sociedad justa. La actitud y formación valórica del docente será lo que prime en su desempeño como conductor de una sociedad que mira una conducta para ser reflejada con las acciones que éste realiza en las instituciones educativas castrenses.

### Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Liderazgo directivo</b>	El liderazgo directivo es efectivo cuando logra buenos resultados en cuanto al cumplimiento de todas las actividades propuestas con el esfuerzo total de sus colaboradores, Manes (2008).	Las variables liderazgo directivo se aplicó utilizando un instrumento de elaboración propia para obtener los resultados en cuanto al cumplimiento de las actividades del director como líder directivo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política educativa</li> <li>2. Gestión de Proyectos</li> <li>3. Gestión educativa</li> <li>4. Gestión de recursos humanos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Fortalecimiento del cumplimiento de normas</li> <li>1.2 Autonomía</li> <li>2.1 Planificación de proyectos.</li> <li>2.2 Organización y ejecución de proyectos.</li> <li>2.3 Motivación y control de proyectos.</li> <li>3.1 Gestión directiva</li> <li>3.2 Gestión pedagógica</li> <li>3.3 Gestión Administrativa y financiera.</li> <li>3.4 Gestión de la comunidad.</li> <li>4.1 Diseño de responsabilidades institucionales.</li> <li>4.2 Selección de personal</li> <li>4.3 Capacitación del personal.</li> <li>4.4 Gestión de los procesos administrativos.</li> </ol>	<p>Ordinal Escala Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
<b>Desempeño docente</b>	Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Es decir, los procesos que desempeña el docente utilizando la didáctica y los procesos de enseñanza más las estrategias pertinentes para que los estudiantes tengan buenos resultados en el aprendizaje de la materia impartida, Estrada (2018).	En la variable desempeño docente se aplicó un instrumento de elaboración para obtener los datos del desempeño del docente como profesional y como docente de aula encargado del proceso enseñanza y aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo colegiado</li> <li>2. Práctica Docente</li> <li>3. Trabajo institucional</li> <li>4. Desempeño valórico</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Planificación de reuniones.</li> <li>1.2 Participación de docentes.</li> <li>1.3 Intercambio de información.</li> <li>1.4 Toma de Decisiones.</li> <li>2.1 Capacidad Pedagógica.</li> <li>2.2 Juicio pedagógico</li> <li>2.3 Juicio pedagógico</li> <li>2.4 Enseñanza para el aprendizaje.</li> <li>3.1 Relaciones Interpersonales.</li> <li>3.2 Normatividad</li> <li>3.3 Participación en la Gestión institucional.</li> <li>4.1 Principios éticos o valóricos.</li> <li>4.2 Valores morales</li> </ol>	<p>Ordinal Escala Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA I.E DE CARACTER CASTRENSE DE LIMA 2022**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>PE.1. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y el trabajo colegiado de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022?</p> <p>PE.2. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la práctica docente de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022?</p> <p>PE.3. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022?</p> <p>PE.4. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y el desempeño valórico de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>O.E.1. Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y el trabajo colegiado de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p> <p>O.E.2. Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y la práctica docente de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p> <p>O.E.3. Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p> <p>O.E.4. Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y el desempeño valórico de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>H.E1. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el trabajo colegiado de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022</p> <p>H.E2. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la práctica docente de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022</p> <p>H.E3. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el trabajo institucional de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022</p> <p>H.E4. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño valórico de los docentes de un C.E. Castrense de Lima 2022.</p>	<b>Variable I. de estudio:</b>			
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Metodología</b>
			Política educativa	Fortalecimiento del cumplimiento de normas	2	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativa</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional, no experimental-transversal.</p> <p><b>POBLACIÓN MUESTRA</b> La población estará conformada Por 100 docentes, que forman parte de la I.E. Castrense.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Censal (25 docentes) el muestreo probabilístico aleatorio simple.</p>
				Autonomía	1	
			Gestión de Proyectos	Planificación de proyectos	1	
				Organización y ejecución de proyectos	1	
				Motivación y control De proyectos	1	
			Gestión educativa	Gestión directiva	3	
				Gestión pedagógica	4	
				Gestión Administrativa y financiera	2	
				Gestión de la comunidad	1	
			Gestión de recursos humanos	Diseño de responsabilidades institucionales	1	
				Selección de personal	1	
				Capacitación del personal	1	
				Gestión de los procesos administrativos	1	
<b>Variable D. de estudio:</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>				
Trabajo colegiado	Planificación de trabajo colegiado	2	<p><b>TECNICA E INSTRUMENTOS</b> <b>RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> Ordinal Likert</p> <p>Nunca (1)-Casi nunca (2) A veces (3)-Casi siempre (4)- Siempre (5)</p>			
	Participación de docentes	2				
	Intercambio de información	1				
	Toma de Decisiones	1				
Práctica Docente	Capacidad Pedagógica	2				
	Responsabilidad Profesional	2				
	Juicio pedagógico	1				

				Enseñanza para el aprendizaje	1	
			Trabajo Institucional	Relaciones interpersonales	2	
				Normatividad	1	
				Participación en la Gestión institucional	3	
				Desempeño Valórico	Principios éticos	1
				Valores Morales	1	

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Liderazgo directivo							
01	Cree Ud. Que se efectúa una buena gestión de las políticas educativas del MINEDU, en su centro escolar castrense.	X		X		X		
02	Los directivos ponen en conocimiento a comunidad magisterial las normas o resoluciones del MINEDU para el análisis y el cumplimiento de ellas mediante un trabajo colaborativo.	X		X		X		
03	Cree Ud. Que la autonomía en la gestión de políticas educativas por parte de los directores de centros castrenses refleja siempre buenos resultados en calidad educativa.	X		X		X		
04	El director promueve un consenso en la comunidad educativa por el trabajo en proyectos y efectúa una planificación pertinente para resolver un problema.	X		X		X		
05	Organiza y ejecuta proyectos conociendo las potencialidades de cada uno de sus integrantes para el cumplimiento de los objetivos propuestos.	X		X		X		
06	Existe seguimiento y motivación por parte de los directivos mediante una evaluación continua del proyecto.	X		X		X		
07	La conducta habitual del director es arbitraria.	X		X		X		
08	El director acepta la participación de sus docentes promoviendo el trabajo colaborativo.	X		X		X		
09	Considera Ud. Que el desempeño directivo castrense es fundamental para alcanzar los propósitos y objetivos propuestos en los documentos de gestión.	X		X		X		
10	Gestiona capacitaciones docentes para desarrollar estrategias educativas pertinentes.	X		X		X		

11	Gestiona la mejora continua de los procesos y resultados de aprendizaje.	X		X		X		
12	Gestiona programas, proyectos educativos con supervisión de la enseñanza y monitoreo del progreso de los estudiantes.	X		X		X		
13	Promueve un clima escolar positivo con apoyo e incentivo al desempeño docente y el cumplimiento de las horas efectivas pedagógicas.	X		X		X		
14	Gestiona los procesos de evaluación y rendición de cuentas.	X		X		X		
15	Gestiona el crecimiento de la escuela.	X		X		X		
16	Promueve una cultura organizacional propia articulando con el contexto.	X		X		X		
17	Potencian el empoderamiento de los distintos miembros de la comunidad escolar en el cumplimiento de las diversas actividades institucionales.	X		X		X		
18	Participa en la selección del personal que requiere de acuerdo con el diagnóstico y perfil de necesidades.	X		X		X		
19	Promueve la capacitación continua de los integrantes de su institución.	X		X		X		
20	Gestiona el cumplimiento de las acciones enmarcadas en los documentos de gestión con el fin de mejorar el uso y la distribución de los recursos técnicos, humanos y materiales.	X		X		X		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: Desempeño docente							
01	Participa en la planificación del trabajo colegiado de área respectiva.	X		X		X		
02	Planifica alternativas de solución por cada problemática encontrada en el área.	X		X		X		
03	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional	X		X		X		
04	Participa con la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la Institución.	X		X		X		
05	Promueve relaciones de intercambio y colaboración de información con los	X		X		X		
06	Promueve estrategias innovadoras de enseñanza aprendizaje y toma decisiones oportunas para conseguir buenos resultados en el aula.	X		X		X		
07	Contribuyes con la mejora de los aprendizajes elaborando diagnóstico para conocer la caracterización de tus estudiantes.	X		X		X		
08	Recibes capacitaciones o actualizaciones recientes con respecto a tú área para desempeñar una docencia de calidad.	X		X		X		
09	Entrega los documentos Técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo en la IE cuando es requerido.	X		X		X		
10	Asiste puntualmente a la Institución educativa y cumple con su jornada pedagógico efectivo	X		X		X		
11	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.	X		X		X		
12	Tiene conocimiento profesional de todas las estrategias didácticas de su área para obtener buenos resultados de aprendizaje.	X		X		X		
13	Participa en todas las reuniones programadas de índole académico y social de la institución educativa castrense.	X		X		X		
14	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
15	Tiene conocimiento las normas vigentes con respecto a la gestión pedagógica.	X		X		X		
16	Participa en la elaboración de proyectos productivos, de innovación educativa o de mejora académica.	X		X		X		
17	Participasen la gestión escolar con el cumplimiento de las metas programadas de los aprendizajes para el cambio educativo, y poder.	X		X		X		
18	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

19	Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos.	X		X		X		
20	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** SUFICIENTE

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]** **Apellidos y**

**nombres del juez validador:** Ommero Romie, Trinidad Vargas

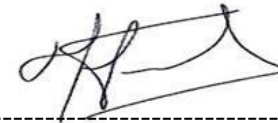
**DNI:** 10690101

**Especialidad del validador:** MBA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE** \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Gladys Vilca Mechan**

**DNI: 08404179**

**Especialidad del validador: MBA**

**Día 26            del mes Octubre            del 2022**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto  
Informante.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. José Alejandro Lastarria Zapata**            **DNI: 06121782**

**Especialidad del validador: MBA**


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Día 26            del mes Octubre            del 2022**



**Firma del Experto Informante.**

Encuestados	VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVOS																VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																Total											
	D1				D2				D3				D4				D1				D2				D3				D4															
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40				
E1	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	91	
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	93
E3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	1	4	79	
E4	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	2	5	5	4	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	4	4	4	4	2	5	5	4	72			
E5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	67				
E6	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	1	5	93		
E7	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	2	5	91
E8	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	90		
E9	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	81			
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	108	
E11	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	91	
E12	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	96			
E13	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	1	4	1	4	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	1	4	1	4	1	4	79				
E14	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	75				
E15	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	95	
E16	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	4	4	85		
E17	3	3	2	3	5	3	3	2	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	4	82			
E18	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	1	4	84			
E19	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	97
E20	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	84				
E21	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	3	4	85					
E22	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	97	
E23	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	97
E24	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	97		
E25	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	45
E26	3	1	3	2	2	3	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	40	
E27	2	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	48
E28	3	4	3	3	4	4	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	43	
E29	4	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	36
E30	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	42	
E31	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	53		
E32	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	51	
E33	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40	
E34	5	5	3	3	3	4	5	1	4	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	4	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	57		
E35	3	1	2	3	4	3	4	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	40
E36	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	39		
E37	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	44	
E38	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	29	
E39	3	3	3	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	42	
E40	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	39	
E41	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
E42	4	2	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
E43	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	5	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	50	
E44	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	50	
E45	3	3	3	3																																								

E61	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	87
E62	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	72	
E63	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	68	
E64	3	3	4	1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	4	2	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	75
E65	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	81	
E66	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	5	4	4	4	77	
E67	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	4	4	2	3	3	5	3	5	3	2	3	3	5	3	4	4	82	
E68	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	4	4	3	5	3	2	5	4	4	4	5	3	4	4	3	91		
E69	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2	79	
E70	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83		
E71	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	5	3	4	4	2	3	4	1	3	3	4	2	4	4	3	3	70	
E72	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	4	5	3	2	5	3	3	3	3	4	4	68	
E73	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	77		
E74	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	1	3	4	4	4	4	3	3	74		
E75	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	1	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	75		
E76	3	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	3	3	2	3	5	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	76		
E77	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	1	3	3	1	2	1	3	3	4	3	2	5	4	4	3	4	4	3	68		
E78	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	5	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	58		
E79	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	66	
E80	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	57	
E81	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	3	64	
E82	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	59	
E83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1	4	1	4	3	4	2	3	3	4	5	3	5	3	2	2	4	3	3	4	4	3	75	
E84	5	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	5	2	5	2	5	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	70		
E85	1	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	60	
E86	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	65		
E87	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	5	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	4	81	
E88	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	2	2	3	3	2	5	2	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	65		
E89	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	66		
E90	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	3	4	1	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	70	
E91	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	1	3	3	5	5	5	5	4	4	2	1	2	3	5	2	4	4	4	4	4	79		
E92	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73		
E93	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	90	
E94	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	90	
E95	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	5	2	2	5	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	69		
E96	1	4	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	4	2	5	4	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	4	3	77	
E97	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	1	4	3	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	73		
E98	5	3	2	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	5	1	5	5	4	4	4	4	4	5	1	3	4	4	4	4	4	5	3	4	88		
E99	3	4	3	2	2	3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	2	2	4	4	3	5	4	3	5	2	2	3	2	2	4	4	74	
E100	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	1	4	74	
E101	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	5	4	3	2	5	2	1	3	3	4	3	3	2	3	73	
E102	3	3	2	5	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	2	5	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	82	
E103	4	4	2	5	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	4	3	73	
E104	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	1	2	4	4	4	4	4	4	71	
E105	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	4	4	3	5	5	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	71	
E106	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	5	3	4	67	
E107	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	74	
E108	5	1	2	5	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	5	5	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	2	2	3	4	3	4	3	5	76	
E109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	73	
E110	3	5	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	5	5	70	
E111	3	3	3	3	2	2	5	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	1	2	3	5	4	4	3	4	4	3	2	4	73
E112	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	5	2																				

**Liderazgo Directivo**  
**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	120	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	20

**Desempeño Docente**  
**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	120	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.944	20

#### Ficha técnica de instrumento 1:

- Nombre : Liderazgo directivo
- Autor : Enciso Vílchez, Franklin Lafayette  
(Adaptado por Tenorio Durand Daniel)
- Dimensiones : Política educativa, Gestión de Proyectos, Gestión educativa,  
Gestión de recursos humanos.
- Duración : 30 minutos
- Significación : Mide el Liderazgo directivo
- Estructura : El instrumento cuenta con 4 dimensiones. La primera dimensión tiene 3 ítems, la segunda 3 ítems, la tercera 10 ítems y la última tiene 4 ítems, lo cual hacen un total de 20 ítems y será medido por medio de la escala siguiente:
- (1) nunca
  - (2) casi nunca
  - (3) a veces
  - (4) casi siempre
  - (5) siempre

#### Ficha técnica de instrumento 2:

- Nombre : Desempeño Docente
- Autor : Luis Enrique Portales Chimoy  
(Adaptado por Tenorio Durand Daniel)
- Dimensiones : Trabajo colegiado, Práctica Docente, Trabajo institucional,  
Desempeño valórico.
- Duración : 30 minutos
- Significación : Medir el Desempeño docente
- Estructura : El instrumento cuenta con 4 dimensiones. La primera dimensión tiene 6 ítems, la segunda 6 ítems, la tercera 6 ítems y la última tiene 2 ítems, un total de 20 ítems y su medición será a través la siguiente escala:
- (1) nunca
  - (2) casi nunca
  - (3) a veces
  - (4) casi siempre
  - (5) siempre



## ENCUESTA

Estimado(a) Directivo: El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para nuestra investigación, por ello pedimos su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nº	Variable: Liderazgo directivo	INDICADORES				
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
01	Cree Ud. Que se efectúa una buena gestión de las políticas educativas del MINEDU, en su centro escolar castrense.					
02	Los directivos ponen en conocimiento a comunidad magisterial las normas o resoluciones del MINEDU para el análisis y el cumplimiento de ellas mediante un trabajo colaborativo.					
03	Cree Ud. Que la autonomía en la gestión de políticas educativas por parte de los directores de centros castrenses refleja siempre buenos resultados en calidad educativa.					
04	El director promueve un consenso en la comunidad educativa por el trabajo en proyectos y efectúa una planificación pertinente para resolver un problema.					
05	Organiza y ejecuta proyectos conociendo las potencialidades de cada uno de sus integrantes para el cumplimiento de los objetivos propuestos.					
06	Existe seguimiento y motivación por parte de los directivos mediante una evaluación continua del proyecto.					
07	La conducta habitual del director es arbitraria.					
08	El director acepta la participación de sus docentes promoviendo el trabajo colaborativo.					
09	Considera Ud. Que el desempeño directivo castrense es fundamental para alcanzar los propósitos y objetivos propuestos en los documentos de gestión.					
10	Gestiona capacitaciones docentes para desarrollar estrategias educativas pertinentes.					
11	Gestiona la mejora continua de los procesos y resultados de aprendizaje.					
12	Gestiona programas, proyectos educativos con supervisión de la enseñanza y monitoreo del progreso de los estudiantes.					
13	Promueve un clima escolar positivo con apoyo e incentivo al desempeño docente y el cumplimiento de las horas efectivas pedagógicas.					
14	Gestiona los procesos de evaluación y rendición de cuentas.					
15	Gestiona el crecimiento de la escuela.					
16	Promueve una cultura organizacional propia articulando con el contexto.					
17	Potencian el empoderamiento de los distintos miembros de la comunidad escolar en el cumplimiento de las diversas actividades institucionales.					
18	Participa en la selección del personal que requiere de acuerdo con el diagnóstico y perfil de necesidades.					
19	Promueve la capacitación continua de los integrantes de su institución.					
20	Gestiona el cumplimiento de las acciones enmarcadas en los documentos de gestión con el fin de mejorar el uso y la distribución de los recursos técnicos, humanos y materiales.					

## ENCUESTA

Estimado(a) Docente: El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para nuestra investigación, por ello pedimos su colaboración:  
 Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nº	Variable: Desempeño docente	INDICADORES				
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
01	Participa en la planificación del trabajo colegiado de área respectiva.					
02	Planifica alternativas de solución por cada problemática encontrada en el área.					
03	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional					
04	Participa con la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la Institución.					
05	Promueve relaciones de intercambio y colaboración de información con los estudiantes, docentes para mejorar el rendimiento académico.					
06	Promueve estrategias innovadoras de enseñanza aprendizaje y toma decisiones oportunas para conseguir buenos resultados en el aula.					
07	Contribuyes con la mejora de los aprendizajes elaborando diagnóstico para conocer la caracterización de tus estudiantes.					
08	Recibes capacitaciones o actualizaciones recientes con respecto a tu área para desempeñar una docencia de calidad.					
09	Entrega los documentos Técnico-pedagógicos y de gestión personal jerárquico o directivo en la IE cuando es requerido.					
10	Asiste puntualmente a la Institución educativa y cumple con jornada de trabajo pedagógico efectivo					
11	. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.					
12	Tiene conocimiento profesional de todas las estrategias didácticas de su área para obtener buenos resultados de aprendizaje.					
13	Participa en todas las reuniones programadas de índole académico y social de la institución educativa castrense.					
14	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan gestión pedagógica e institucional.					
15	Tiene conocimiento las normas vigentes con respecto a la gestión pedagógica.					
16	Participa en la elaboración de proyectos productivos, de innovación educativa o de mejora académica.					
17	Participas en la gestión escolar con el cumplimiento de las metas programadas de los aprendizajes para el cambio educativo, y poder lograr procesos de calidad obteniendo resultados buscados.					
18	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes.					
19	Realiza su labor docente con fidelidad a los, principios éticos.					
20	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional					



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Directivo y el Desempeño de los Docentes de un Centro Educativo de carácter Castrense, Lima - 2022", cuyo autor es TENORIO DURAND DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE <b>DNI:</b> 10690101 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8512-383X	Firmado electrónicamente por: OTRINIDADV el 13- 01-2023 09:09:00

Código documento Trilce: TRI - 0516006